

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Sejarah PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik

PT Varia Usaha Fabrikasi merupakan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang juga masih termasuk keluarga besar PT Semen Indonesia Logistik Group, didirikan oleh 1 lembaga penunjang yaitu Koperasi Karyawan Sejahtera Bersama (KKUSB) dan 4 anak perusahaan dari PT Semen Indonesia Logistik antara lain : PT Semen Indonesia Distributor, PT Varia Usaha Bahari, PT Varia Usaha Dharma Segara dan PT Varia Usaha Lintas Segara. Dengan dedikasi penyempurnaan mutu produk berkualitas disemua kegiatan bidang usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen yang semakin berkembang. Dari pemasaran hingga pelayanan purna jual menjadi komitmen perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan jangka panjang.

PT Varia Usaha Fabrikasi secara berkesinambungan memberikan kontribusi yang cukup terhadap stakeholders sekaligus menunjang pengembangan ekonomi nasional. Dalam rangka pengembangan perusahaan, perusahaan ini selalu melakukan penyempurnaan dan pemantapan system, prosedur dan aplikasi system di semua bidang usaha secara terintegrasi serta kedisiplinan pegawai menjadi perhatian utama terutama dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Perkembangan modernisasi serta perubahan-perubahan yang terjadi menjadikan tantangan bagi PT Varia Usaha Fabrikasi untuk menghasilkan produk

unggulan yang siap bersaing dipasar. PT Varia Usaha Fabrikasi selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan karena pelanggan merupakan masa depan perusahaan. Masukan dari pelanggan merupakan sesuatu yang paling berharga bagi perbaikan-perbaikan pelayanan di masa yang akan datang. Ketentuan peraturan perundang-undangan menjadi tolak ukur dalam menetapkan setiap kebijakan perusahaan sehingga *stakeholder* akan merasa puas dan terlindungi dari penyimpangan hukum, baik dari sisi pengupahan, perlindungan hak maupun keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk bidang usaha yang dikerjakan perusahaan sampai saat ini masih berhubungan dengan ketenagakerjaan atau tenaga *outsourcing*. Dalam hal ini PT Varia Usaha Fabrikasi berupaya untuk bisa mengembangkan bisnis yang lainnya untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Peningkatan produktivitas dan pendapatan perusahaan dalam rangka pengembangan perusahaan yang kompetitif, mandiri, professional dan selalu melakukan inovasi adapun bidang operasional sbb :

Kelembagaan :

- a. Supplier
- b. Distributor
- c. Ekspor dan Impor

Bidang Usaha :

- a. Perdagangan
- b. Jasa Persewaan
- c. Ketenagakerjaan
- d. Agen Perjalanan

- e. Service
- f. Industri Pengolahan
- g. Kontruksi
- h. Pertambangan & Penggalian
- i. Transportasi & Pergudangan
- j. Pengadaan Air
- k. Kurir
- l. Resepsionis
- m. Administrasi perkantoran
- n. Sekretaris
- o. Pengemudi
- p. Pembersihan/ *Cleaning*

2. Visi dan Misi PT Varia Usaha Fabriksi Gresik

Visi

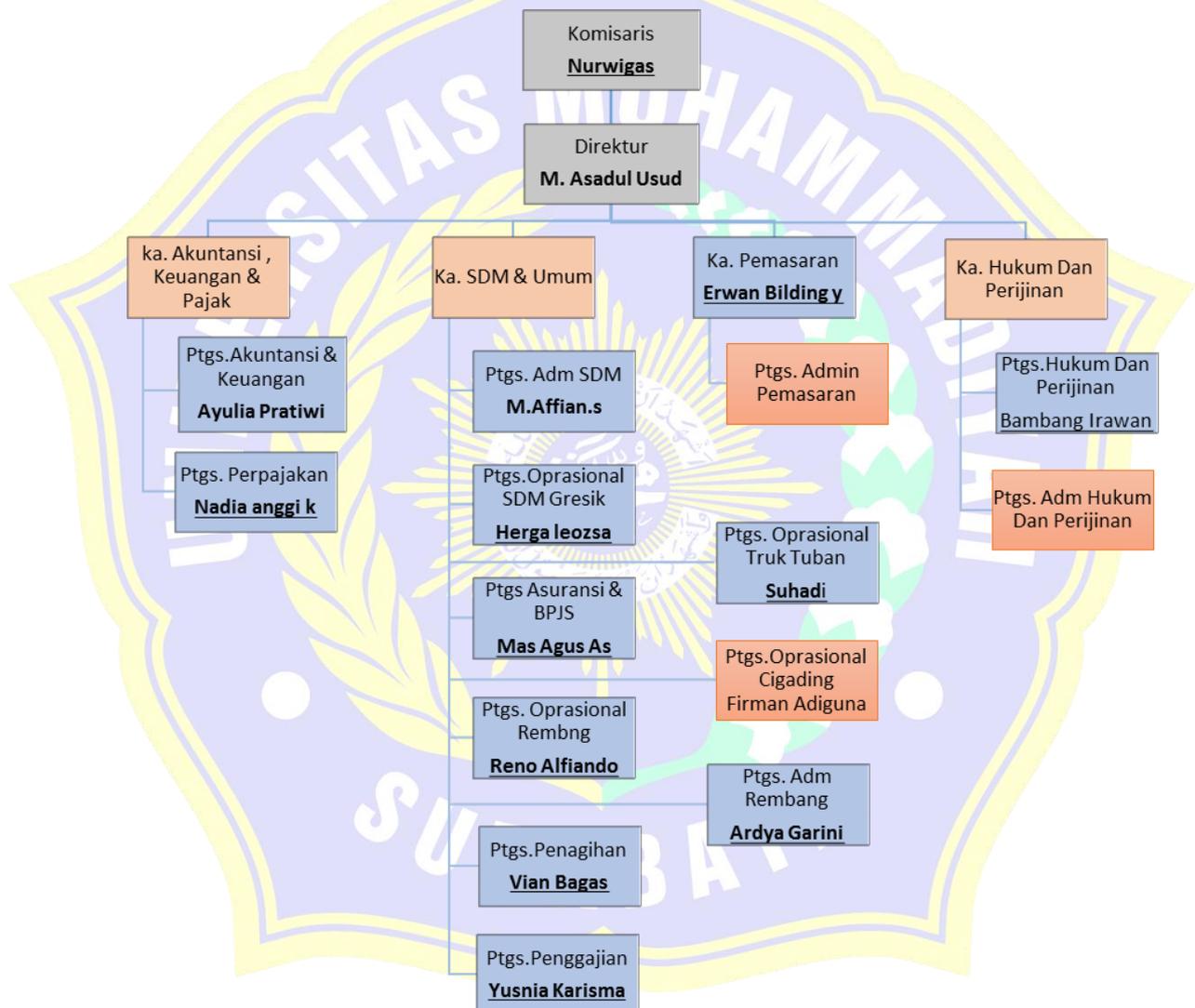
“Menjadi Perusahaan berskala Nasional yang terpercaya dan kompeten.”

Misi

- Menyediakan jasa tenaga kerja, memperdagangkan berbagai produk barang dan jasa, angkutan darat serta fabrikasi yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan.
- Mensinergikan seluruh aktivitas perseroan dengan grup untuk meningkatkan nilai tambah secara berkesinambungan.
- Meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan, pemegang saham, karyawan dan masyarakat.

- Menyediakan dan mencetak sumber daya manusia yang handal dengan kualitas produk dan layanan prima untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Meningkatkan kemampuan memperoleh laba untuk mengoptimalkan pertumbuhan dan meningkatkan nilai Perseroan sehingga memuaskan para pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik



Sumber: PT. Varia Usaha Fabrikasi Gresik (2020)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik

Tugas dan Fungsi Bagian:

a. Komisaris

Mengawasi kegiatan operasional perusahaan, pengelolaan direksi, perijinan dalam skala yang besar dan memberikan nasehat kepada direktur.

b. Direktur

Memimpin perusahaan, membuat kebijakan, membuat rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang, mengawasi karyawan dan mengontrol laporan keuangan

c. Akuntansi, Keuangan dan Pajak

Mengelola, menghasilkan dan menyajikan laporan keuangan dan mengurus segala macam hal-hal yang bersifat administratif.

d. SDM dan Umum

Mengelola segala hal yang menyangkut tentang sumber daya manusia dan bidang umum dalam perusahaan seperti rekrutmen tenaga kerja, kompensasi, dan aktivitas-aktivitas perusahaan

e. Pemasaran

Bertugas untuk mencari dan memasarkan program perusahaan dengan bekerja sama dengan vendor dan menjaga hubungan baik dengan para pelanggan.

f. Hukum dan Perijinan

Mengurus dan menyelesaikan segala perizinan dan legalitas yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah disiplin dan insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik.

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, maka dibawah ini penulis menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden yang dipaparkan di bawah ini didasarkan atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan penghasilan. Berikut data yang diperoleh dari identifikasi responden.

a. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data karyawan PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik, berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	74.1	74.1	74.1
	Perempuan	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki 74,1% sebanyak 40 responden dan jenis kelamin perempuan 25,9% sebanyak 14 responden dari total 54 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik adalah laki-laki.

b. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data karyawan PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik berdasarkan usia :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 thn	14	25.9	25.9	25.9
	25-35 thn	15	27.8	27.8	53.7
	35-40 thn	19	35.2	35.2	88.9
	>45 thn	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa usia karyawan <25 tahun 25,9% sebanyak 14 responden, usia 25-35 tahun 27,8% sebanyak 15 responden, usia 35-40 tahun 35,2% sebanyak 19 responden, dan usia >40 tahun 11,1% sebanyak 6 responden.

c. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah data karyawan PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik berdasarkan Pendidikan Terakhir :

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD/SMP/SMA	20	37.0	37.0	37.0
	Diploma	6	11.1	11.1	48.1
	Sarjana	28	51.9	51.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir karyawan PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik yaitu SD/SMP/SMA 37% sebanyak 20 responden, pendidikan terakhir Diploma 11,1% sebanyak 6 responden dan dengan pendidikan terakhir Sarjana 51,9% sebanyak 28 responden.

d. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah data karyawan PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 thn	6	11.1	11.1	11.1
	1-3 thn	24	44.4	44.4	55.6
	3-5 thn	17	31.5	31.5	87.0
	5-10 thn	6	11.1	11.1	98.1
	>10 thn	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa masa kerja dari karyawan di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik adalah masa kerja <1 tahun 11,1% sebanyak 6 responden, 1-3 tahun 44,4% sebanyak 24 responden, 3-5 tahun 31,5% sebanyak 17 responden, 5-10 tahun 11,1% sebanyak 6 responden dan >10 tahun 1,9% sebanyak 1 responden.

e. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghasilan

Berikut ini adalah data karyawan PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik berdasarkan penghasilan :

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <Rp 4.200.479,-	26	48.1	48.1	48.1
Rp 4.200.479,- s/d Rp 10 jt	26	48.1	48.1	96.3
> Rp10 jt	2	3.7	3.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa penghasilan dari karyawan di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik adalah penghasilan <Rp 4.200.479,- 48,1% sebanyak 26 responden, Rp 4.200.479,- s/d Rp 10 jt 48,1% sebanyak 26 responden dan > Rp10 jt 3,7% sebanyak 2 responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Disiplin

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel Disiplin:

Tabel 4.6 Distribusi Responden Variabel Disiplin

No	Indikator	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X1.1	0	0	13	32	9	0%	0%	24,1%	59,3%	16,7%
2	X1.2	0	0	13	32	9	0%	0%	24,1%	59,3%	16,7%
3	X1.3	0	0	16	34	4	0%	0%	29,6%	63%	7,4%
4	X1.4	0	2	15	32	5	0%	3,7%	27,8%	59,3%	9,3%
5	X1.5	0	10	25	11	8	0%	18,5%	46,3%	20,4%	14,8%
6	X1.6	0	0	19	32	3	0%	0%	35,2%	59,3%	5,6%
7	X1.7	0	1	18	31	4	0%	1,9%	33,3%	57,4%	7,4%
8	X1.8	0	0	13	39	2	0%	0%	24,1%	72,2%	3,7%
Mean							0%	3%	30,6%	56,3%	10,1%

Sumber: Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0% artinya tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dengan persentase tertinggi adalah sebesar 18,5% yaitu X1.5. Responden menjawab netral tertinggi adalah X1.5 dengan persentase sebesar 46,3%, yang menjawab setuju tertinggi adalah X1.8 dengan persentase sebesar 72,2% dan yang menjawab sangat setuju tertinggi adalah X1.1 dan X1.2 dengan persentase sebesar 16,7%.

Responden yang menjawab tidak setuju dengan persentase terendah adalah sebesar 1,9% yaitu X1.7. Responden yang menjawab netral dengan persentase terendah adalah sebesar 24,1% yaitu X1.1, X1.2 dan X1.8. Responden yang menjawab setuju dengan persentase terendah adalah sebesar 20,4% yaitu X1.5 dan yang menjawab sangat setuju dengan persentase terendah sebesar 3,7% yaitu adalah X1.8.

Mean nilai responden cenderung menjawab setuju untuk variabel disiplin dengan rincian persentase sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 3%, netral 30,6%, setuju 56,3% dan sangat setuju sebesar 10,1%. Maka responden cenderung menjawab Setuju untuk variabel X_1 (Disiplin).

b. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Insentif

Selanjutnya, dijelaskan juga hasil tanggapan responden terhadap variabel Insentif melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Responden Variabel Insentif

No	Indikator	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	X2.1	0	0	16	32	6	0%	0%	29,6%	59,3%	11,1%
2	X2.2	0	1	19	25	9	0%	1,9%	35,2%	46,3%	16,7%
3	X2.3	0	0	21	30	3	0%	0%	38,9%	55,6%	5,6%
4	X2.4	0	0	20	33	1	0%	0%	37%	61,1%	1,9%
5	X2.5	0	3	19	31	1	0%	5,6%	35,2%	57,4%	1,9%
6	X2.6	0	0	20	32	2	0%	0%	37%	59,3%	3,7%
7	X2.7	0	0	15	33	6	0%	0%	27,8%	61,1%	11,1%
8	X2.8	0	0	15	33	6	0%	0%	27,8%	61,1%	11,1%
9	X2.9	0	1	22	27	4	0%	1,9%	40,7%	50%	7,4%
10	X2.10	0	0	10	26	18	0%	0%	18,5%	48,1%	33,3%
Mean							0%	1%	32,8%	55,9%	10,3%

Sumber: Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0% artinya tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dengan persentase tertinggi adalah sebesar 5,6% yaitu X2.5. Responden menjawab netral tertinggi adalah X2.9 dengan persentase sebesar 40,7%, yang menjawab setuju tertinggi adalah X2.4, X2.7, dan X2.8 dengan persentase sebesar 61,1% dan yang menjawab sangat setuju tertinggi adalah X2.10 dengan persentase sebesar 33,3%.

Responden yang menjawab tidak setuju dengan persentase terendah adalah sebesar 1,9% yaitu X2.2 dan X2.9. Responden yang menjawab netral dengan persentase terendah adalah sebesar 18,5% yaitu X2.10. Responden yang menjawab setuju terendah adalah X2.2 dengan persentase sebesar 46,3% dan yang

menjawab sangat setuju terendah adalah X2.4 dan X2.5 dengan persentase sebesar 1,9%.

Mean nilai responden cenderung menjawab setuju untuk variabel insentif dengan rincian persentase sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 1%, netral 32,8%, setuju 55,9% dan sangat setuju sebesar 10,3%. Maka responden cenderung menjawab Setuju untuk variabel X₂ (Insentif).

c. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kinerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) :

Tabel 4.8 Distribusi Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS
1	Y1.1	0	0	17	35	2	0%	0%	31,5%	64,8%	3,7%
2	Y1.2	0	0	15	33	6	0%	0%	27,8%	61,1%	11,1%
3	Y1.3	0	0	16	31	7	0%	0%	29,6%	57,4%	13%
4	Y1.4	0	0	21	21	12	0%	0%	38,9%	38,9%	22,2%
5	Y1.5	0	0	18	27	9	0%	0%	33,3%	50%	16,7%
6	Y1.6	0	3	13	29	9	0%	5,6%	24,1%	53,7%	16,7%
7	Y1.7	0	6	23	17	8	0%	11,1%	42,6%	31,5%	14,8%
8	Y1.8	0	0	16	35	3	0%	0%	29,6%	64,8%	5,6%
9	Y1.9	0	0	13	34	7	0%	0%	24,1%	63%	13%
10	Y1.10	0	2	26	22	4	0%	3,7%	48,1%	40,7%	7,4%
11	Y1.11	0	0	14	33	7	0%	0%	25,9%	61,1%	13%
12	Y1.12	0	1	15	29	9	0%	1,9%	27,8%	53,7%	16,7%
Mean							0%	1,9%	31,9%	53,4%	12,8%

Sumber: Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0% artinya tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, sedangkan yang menjawab tidak

setuju dengan persentase tertinggi adalah sebesar 11,1% yaitu Y1.7. Responden menjawab netral tertinggi adalah Y1.10 dengan persentase sebesar 48,1%, yang menjawab setuju tertinggi adalah Y1.1 dan Y1.8 dengan persentase sebesar 64,8% dan yang menjawab sangat setuju tertinggi adalah Y1.4 dengan persentase sebesar 22,2%.

Responden yang menjawab tidak setuju dengan persentase terendah adalah sebesar 1,9% yaitu Y1.12. Sedangkan responden yang menjawab netral dengan persentase terendah adalah sebesar 24,1% yaitu Y1.6 dan Y1.9. Responden yang menjawab setuju terendah adalah Y1.7 dengan persentase sebesar 31,5% dan yang menjawab sangat setuju terendah adalah Y1.1 dengan persentase sebesar 3,7%.

Mean nilai responden cenderung menjawab setuju untuk variabel Kinerja Karyawan dengan rincian persentase sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 1,9%, netral 31,9%, setuju 53,4% dan sangat setuju sebesar 12,8%. Maka responden cenderung menjawab Setuju untuk variabel Y (Kinerja Karyawan).

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

No	Indikator	Validitas r hitung	r tabel (0,2681) < r hitung
1	X1.1	0,527	valid
2	X1.2	0,600	valid
3	X1.3	0,580	valid
4	X1.4	0,526	valid
5	X1.5	0,457	valid
6	X1.6	0,634	valid
7	X1.7	0,540	valid
8	X1.8	0,568	valid

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel disiplin (X_1) dikatakan valid semua karena r tabel $<$ r hitung, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05).

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Insentif (X_2)

No	Indikator	Validitas r hitung	r tabel (0,2681) $<$ r hitung
1	X2.1	0,821	valid
2	X2.2	0,589	valid
3	X2.3	0,522	valid
4	X2.4	0,750	valid
5	X2.5	0,752	valid
6	X2.6	0,766	valid
7	X2.7	0,693	valid
8	X2.8	0,379	valid
9	X2.9	0,728	valid
10	X2.10	0,291	valid

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel insentif (X_2) dikatakan valid semua karena r tabel $<$ r hitung, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05).

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

No	Indikator	Validitas r hitung	r tabel (0,2681) $<$ r hitung
1	Y1.1	0,558	valid
2	Y1.2	0,740	valid
3	Y1.3	0,339	valid
4	Y1.4	0,750	valid
5	Y1.5	0,550	valid
6	Y1.6	0,715	valid
7	Y1.7	0,571	valid
8	Y1.8	0,470	valid
9	Y1.9	0,427	valid
10	Y1.10	0,361	valid
11	Y1.11	0,369	valid
12	Y1.12	0,340	valid

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid semua karena r tabel $< r$ hitung, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada tabel di bawah ini dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* yang didapatkan lebih besar dari minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,6.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	Ket
Disiplin (X1)	0,646	0,6	Reliabel
Insentif (X2)	0,820	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,750	0,6	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Dari hasil data diatas ketiga variabel dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* $>$ dari Minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,6.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Normal atau tidaknya suatu data merupakan sebuah keharusan yang harus dipenuhi ketika hendak melakukan analisis parametrik. Untuk menguji hal tersebut, dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dijelaskan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22323899
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi $0,930 = 93\% > 5\%$ Artinya variabel variabel *unstandardized* berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam mencari indikasi multikolinearitas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

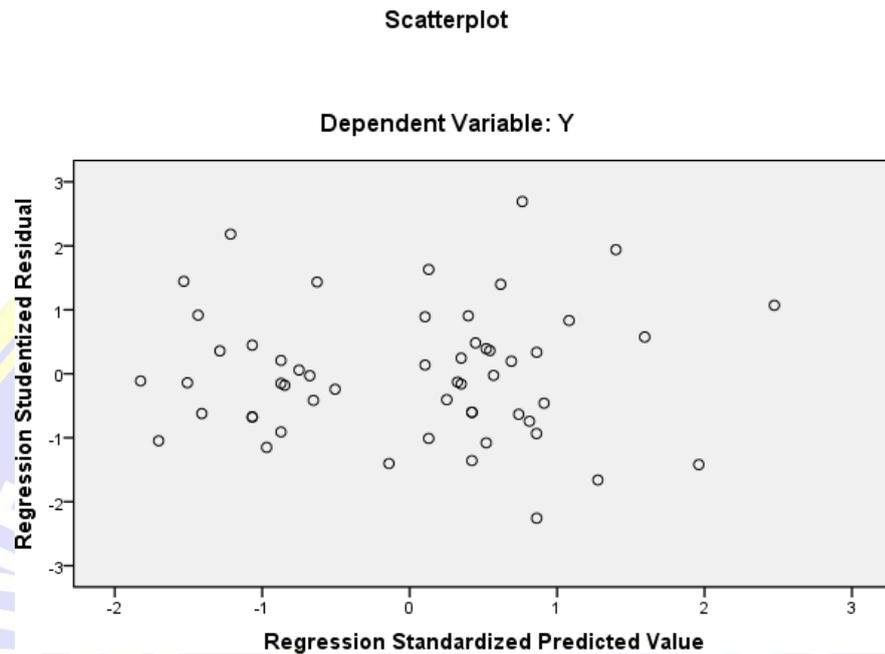
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.731	.378		1.937	.058		
	X1	.212	.098	.213	2.169	.035	.818	1.223
	X2	.598	.089	.657	6.690	.000	.818	1.223

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Uji Multikolinearitas diatas menandakan nilai *tolerance* $0,818 > 0,05$ dan Nilai VIF $1,223 < 10,00$ menandakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak. Regresi yang baik tidak terjadi hal tersebut. Dari hasil yang didapatkan membuktikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena penyebaran titik tidak berpola, dan menyebar.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menggunakan metode pengujian ini menggunakan uji Durbin-Watson (*DW Test*).

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 ^a	.597	.582	.22757	1.876

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dengan hasil uji Durbin Watson hitung sebesar 1,876 dan berdasarkan Durbin Watson tabel dengan N=54 dengan batas DU = 1,6800, DL = 1,4464 dan 4-DU sebesar 2,32 diperoleh $DU < DW < 4-DU$ atau sama dengan $1,6800 < 1,876 < 2,32$.

E. Uji Analisis Data**1. Uji t**

Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh berpengaruh tiap-tiap variabel bebas secara parsial atau sendiri terhadap variabel terikat, berikut hasil pengolahan data dengan SPSS :

Tabel 4.16 Hasil Uji – t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.731	.378		1.937	.058
	X1	.212	.098	.213	2.169	.035
	X2	.598	.089	.657	6.690	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Dari data diatas dapat disimpulkan hasil uji-t sebagai berikut :

- a. Uji Parsial antara variabel disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 H_1 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 2. Apabila Signifikan $< 0,05$, maka H_1 diterima
Nilai signifikan $0,035 < 0,05$, sehingga H_1 diterima
Kesimpulan karena nilai signifikan $0,035 < 0,005$ H_1 diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Uji parsial antara variabel insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 H_2 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 2. Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka H_2 diterima
Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima
 3. Kesimpulan karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (disiplin dan insentif) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berikut hasil dari perhitungan SPSS :

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.918	2	1.959	37.827	.000 ^a
	Residual	2.641	51	.052		
	Total	6.559	53			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Dari data diatas dapat disimpulkan hasil Uji F (simultan) antara disiplin (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) :

a. H_0 : disiplin (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H_3 : disiplin (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka H_3 diterima, H_0 ditolak

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima

c. Kesimpulan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti disiplin (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Persamaan regresi linier berganda

Hasil perhitunganya menggunakan SPSS 20, sebagai berikut :

Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.731	.378		1.937	.058
	X1	.212	.098	.213	2.169	.035
	X2	.598	.089	.657	6.690	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Sehingga didapat persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut :

$$Y = 0,731 + 0,213 X_1 + 0,657 X_2$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 0,731 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 0,731
- Nilai koefisien disiplin (b) sebesar 0,213 menunjukkan bahwa jika nilai disiplin naik, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,213 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
- Nilai koefisien insentif (b) sebesar 0,657 menunjukkan bahwa jika nilai insentif naik, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,657 dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

4. Koefisien korelasi dan determinasi (R²)

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik,

digunakan koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel disiplin dan insentif terhadap naik turunnya kinerja karyawan yang digunakan nilai koefisien determinasi R^2 , berikut hasil perhitungannya :

Tabel 4.17
Koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 ^a	.597	.582	.22757	1.876

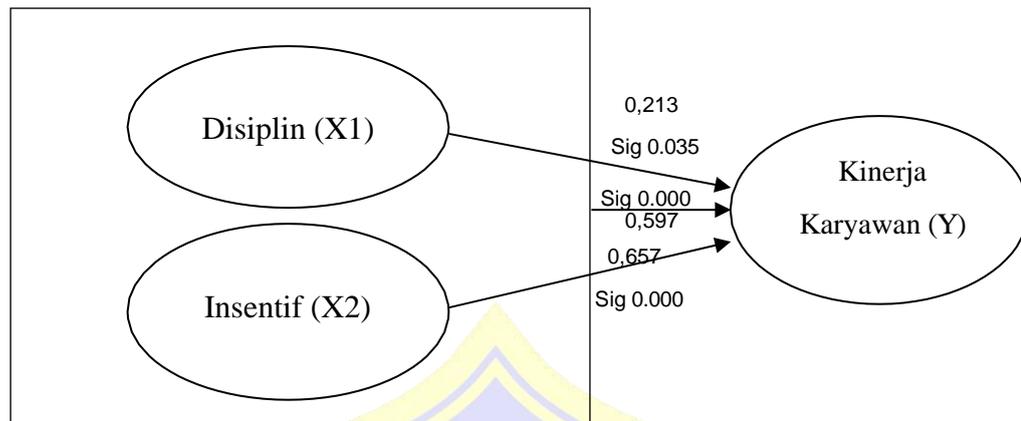
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,773, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin dan insentif sehingga dapat diketahui apabila disiplin dan intensif baik maka kinerja karyawan dapat maksimal, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,597, artinya variabel bebas disiplin dan insentif mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 59,7% yang artinya variabel disiplin dan intensif mempengaruhi variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat dan sisanya 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat berupa lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi.

Dari analisis data regresi liner berganda dan koefisien determinasi maka di dapatkan diagram jalur yang menjelaskan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui gambar berikut:



Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Gambar 4.3 Hasil Analisis Data Dari Uji Hipotesis

Dari hasil diatas kita dapat menyimpulkan hasil temuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, insentif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin dan insentif terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Temuan Penelitian

No	Uraian	Temuan	Hasil
1	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan	0,213 Sig 0,035	Diterima
2	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan	0,657 Sig 0,000	Diterima
3	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan	0,597 Sig 0.000	Diterima

Sumber : Olah data SPSS Peneliti (2020)

Dalam hal ini, insentif memiliki pengaruh yang lebih besar dari disiplin kerja yakni sebesar 0,675 yang menandakan bahwa pemberian insentif sangatlah diperlukan dan berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Berdasarkan dari data hasil penelitian maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Displin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan t hitung $2,169 > t$ tabel $2,00758$ dengan signifikan $0,035 < 0,05$ artinya variabel disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan karakteristik responden lebih banyak laki-laki dengan persentase 74,1% dan perempuan 25,9% dengan usia responden yang mendominasi di rentang usia 35-40 tahun sebesar 35,2% dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak yaitu Sarjana dengan masa kerja sebesar 44,4% atau 1-3 tahun dan penghasilan rata-rata sebesar 48,1% atau $< \text{Rp } 4.200.479,-$ dan $\text{Rp } 4.200.479,-$ s/d $\text{Rp } 10.000.000,-$ menanggapi keseluruhan dari indikator variabel disiplin. Artinya, karyawan yang didominasi oleh laki-laki dengan usia dewasa yang masih produktif dengan masa kerja dari 5 tahun serta pendidikan terakhir mayoritas Sarjana.

Berdasarkan data dari rata-rata tingkat pendidikan Sarjana, kualifikasi pendidikan masih diperhatikan di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik agar dalam proses dan berjalannya sikap disiplin terhadap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, jenis kelamin laki-laki dengan usia yang dewasa dan masa yang kerja yang cukup lama pekerjaan dapat diselesaikan dengan proses yang cepat dan tepat.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pramularso (2017) yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja yang ada di suatu perusahaan, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat pula. Hal serupa juga disebutkan oleh Pebriyanti dan Simanjuntak (2020), bahwa dalam hasil penelitiannya disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada karyawan PT UT Quality Indonesia. Dengan disiplin kerja dan mengikuti peraturan yang ada maka kualitas pada perusahaan akan terus membaik.

Selain itu, hasil ini sesuai dengan definisi disiplin oleh Hasibuan (2016: 193) yang menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya sikap disiplin pada karyawan yang baik dan peraturan perusahaan yang harus ditaati maka dapat memudahkan pekerjaan yang sedang dilakukan, yang dalam hal ini jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik akan semakin baik pula.

Dari penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik dari hasil penelitian ini sangatlah diperlukan dikarenakan disiplin dapat mempermudah kinerja dari karyawan dalam melakukan proses pekerjaan karena dengan disiplin pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu tanpa harus menunda-nunda pekerjaan tersebut.

2. **Pengaruh Variabel Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan t hitung $6,690 > t$ tabel $2,00758$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin ditingkatkannya insentif, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan karakteristik responden lebih banyak laki-laki dengan persentase $74,1\%$ dan perempuan $25,9\%$ dengan usia responden yang mendominasi di rentang usia $35-40$ tahun sebesar $35,2\%$ dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak yaitu Sarjana dengan masa kerja sebesar $44,4\%$ atau $1-3$ tahun dan penghasilan rata-rata sebesar $48,1\%$ atau $< \text{Rp } 4.200.479,-$ dan $\text{Rp } 4.200.479,-$ s/d $\text{Rp } 10.00.000,-$ menanggapi keseluruhan dari indikator variabel insentif. Artinya, semua karyawan mayoritas berjenis laki-laki dengan usia dewasa yang sudah matang dengan rata-rata pendidikan Sarjana dan penghasilan yang lebih dari $\text{Rp } 4.200.479,-$ maka diharapkan pegawai taat terhadap aturan perusahaan seperti pegawai harus siap bekerja lembur jika dibutuhkan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Zulkarnaen dan Suwarna (2016) yang menyebutkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. Pemberian insentif sangat membantu sebagai tambahan gaji setiap bulannya dan dapat menjadi motivasi guna mencapai tujuan perusahaan. Artinya, hasil dari penelitian ini yang juga menyebutkan bahwa insentif berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Candana (2018) bahwa dalam penelitiannya ia menyebutkan jika insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil ini sesuai dengan definisi insentif menurut Rivai (2013: 767) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Artinya dengan pemberian insentif yang baik oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat

Pemberian insentif secara langsung berdampak pada kinerja karyawan. Indikator-indikator insentif seperti kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan serta keadilan dan kelayakan sangat berperan dalam proses meningkatkan kinerja karyawan karena tanpa pemberian insentif yang baik oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan kurang maksimal.

3. Pengaruh Variabel Disiplin Dan Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin (X_1) dan insentif (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dibuktikan dengan F hitung $37,827 > F$ tabel $3,18$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya disiplin (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari data tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,597, artinya variabel bebas disiplin dan insentif mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 59,7% dan sisanya 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Variabel lain tersebut dapat berupa lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi. Besarnya persentase disiplin dan insentif dikatakan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Disiplin dan insentif jika dikembangkan secara bersama sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika disiplin dan insentif secara bersama sama ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dari penjelasan tersebut berarti bahwa disiplin dan insentif di PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik jika ditingkatkan secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatnya kinerja dari karyawan PT Varia Usaha Fabrikasi Gresik.

Hasil ini sesuai dan sejalan oleh penelitian Handoko dan Waluyo (2017) yang mengemukakan bahwa disiplin dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan disiplin kerja oleh karyawan dengan ditunjang pemberian insentif yang sesuai dari perusahaan kepada karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.