Jurnal TADBIR PERADABAN

VOLUME 4, NOMOR 1, JANUARI 2024

p-ISSN: 2775-1880
e-ISSN: 2775-1872

PENGARUH INSENTIF DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA TANGERANG

[1*]Ahmad Syauqi, [2]Tomi Riyadi, [3]Riri Sonny
[1,2,3]Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
*ahmad.syauqi@unpam.ac.id

Abstrak

Hasil penelitian 1) Terdapat pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Insentif) sebesar 2.876, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 50 sebesar 2.008. Jadi t_{hitung} > t_{tabel} atau 2.876 > 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 2) Terdapat pengaruh Kedisplinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dibuktikan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Kedisplinan) sebesar 6.409, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 50 sebesar 2.008. Jadi t_{hitung} > t_{tabel} atau 6.409> 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisplinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). 3) Terdapat pengaruh Insentif (X_1) dan Kedisplinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 49.198 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 50 sebesar 2.79. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 49.198 > 2.79, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Insentif (X_1) dan Kedisplinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan dari nilai nilai Adjusted R Square sebesar 0.663, hal ini menunjukan bahwa sebesar 66.3% variabel Insentif (X_1) dan variabel Kedisplinan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 33.7% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

Abstract

The results of the study 1) There is an influence of Incentives (X1) on Employee Performance (Y), this can be proven by the tcount for the variable X1 (Incentives) of 2,876, while the value of the table for n = 50 is 2,008. So tcount> ttable or 2.876> 2.008, and with a probability value (significance) = 0,000. This shows that the Incentive variable (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). 2) There is the influence of Discipline (X2) on Employee Performance (Y), this can be proven the tcount for the variable X2 (Discipline) of 6,409, while the value of ttable for n = 50 is 2,008. So tcount> ttable or 6.409> 2.008, and with a probability value (significance) = 0,000. This shows that the Discipline variable (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). 3) There is an influence of Incentives (X1) and Discipline (X2) together on Employee Performance (Y), this can be seen from the value of Fcount of 49,198 while Ftable (α 0.05) for n = 50 of 2.79. So Fcount> from Ftable (α 0.05) or 49,198> 2.79, with a significant level of 0,000 because 0,000 <0.05, it can be said that the Incentives (X1) and Discipline (X2) jointly affect the Performance of Employees (Y), and from the Adjusted R Square value of 0.663, this shows that at 66.3% the Incentive variable (X1) and the Disciplinary variable (X2) simultaneously (together) are related to the Employee Performance variable (Y) and the remaining 33.7 % is related to other factors not examined in this study.

Keywords: Incentives, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Namun yang terjadi belum sesuai dengan harapan seperti yang katakan oleh Walikota Kota Tangerang sumber Tribunjakarta.com 2019 "Saya masih banyak menemukan pegawai yang sedikit-sedikit mengeluh, sedikit-sedikit minta pindah. Pada kesempatan kali ini saya mau menyampaikan itu bukanlah karakter aparatur sipil negara," ujar Arief R. Wismansyah.

Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat juga diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya, berdasarkan visi, misi, standar organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran dalam organisasi.

Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja pegawai dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja pegawai yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan. Banyak faktor yang yang berpengaruh dalam pencapaian kinerja, seperti insentif dan disiplin kerja. Gorda (2012:41) Insentif adalah Suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Sedangkan tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar organisasi sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Begitu juga dengan peningkatan insentif yang diberikan membuat pegawai semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pegawai. Namun yang terjadi belum sesuai dengan harapan Wakil Wali Kota Tangsel, Benyamin Davnie, yang juga hadir dalam pelantikan pejabat administrator itu pun menjabarkan sejumlah kebiasaan buruk para pegawai yang memiliki gaji dan tunjangan besar itu. Ben, sapaan akrabnya, mengatakan, para aparatur sipil negara (ASN) itu masih saja kerap telat saat waktu rapat ataupun tidak fokus dan tak menguasai masalah. Sumber : Tribunjakarta.com (2018).

Faktor yang kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku.

Kedisiplinan pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang pegawai yang dikatakan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Copyright © 2024 pada penulis
(cc) BY

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusiayang sangat penting karena semakin baik kedisiplinan pegawai suatu organisasi itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Tanpa kedisiplinan yang tinggi maka organisasi tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang organisasi inginkan yaitu suatu kesuksesan.

Kedisiplinan sangat membentuk suasana kerja yang baik dimana pegawai mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang ada dalam instansi karena dengan tingkat disiplin yang tinggi yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menunjang dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar.

Dalam hal seorang pegawai melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah kedisiplinan para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indipliner pegawai akan berkurang. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari pegawai dan pimpinan. Kedisiplinan diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui kedisiplinan diri seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pengelola dan pekerja di Galery Ulos Sianipar untuk lebih memperhatikan akan bahaya dan risiko LBP bagi pekerja. Selain itu bagi para mahasiswa/i, dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran di saat mereka hendak meneliti LBP di tempat-tempat pertenunan dan penjualan.

Namun kecenderungan yang terjadi di lapangan menunjukkan masih adanya berbagai persoalan terkait rendahnya kedisiplinan pegawai terutama dalam pelaksanaan apel pagi yang memang menjadi kewajiban rutin para pegawai. "Ini yang hadir dan ikut apel cuma 22, yang hadir dan isi token tapi tidak ada di barisan ada 12-an berarti. Saya minta para Kabid menginvestigasi kemana aja ini orangnya dan melaporkannya ke Kepala Dinas melalui Sekretaris. Sumber Palapanews (2018).

Selain itu Saya masih melihat pada PNS belum pakai atribut pegawai, saya berharap ini jadi perhatian semua, jika kerja gunakan atribut lengkap, sehingga masyarakat bisa melihat seberapa disiplin kalian terhadap diri kalian sendiri, kalau atribut saja kalian lupa, bagaimana bisa meningkatkan pelayanan sumber :Suara Tangsel.com (2019).

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat begitu pentingnya insentif dan kedisiplinan yang diduga bisa meningkatkan kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan organisasi. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Insentif dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tangerang".**

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dan kualitatif umumnya untuk hipotesis atau mendukung hipotesis. Dan digunakan ketika peneliti ingin mengetahui apa saja hal yang memengaruhi terjadinya suatu fenomena dengan kata lain peneliti ingin mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian.

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Insentif (X_1) dan Kedisiplinan (X_2).

Insentif adalah Suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi.

Sedangkan disiplin pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin ini tidak timbul dengan sendirinya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115). Sedangkan Arikunto (2010:173) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability* sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus**).** Menurut Sugiyono (2014:118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak **50 pegawai** Sekretariat Daerah Kota Tangerang.

HASIL dan PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Insentif (X_1) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 *for Windows input* data variabel Insentif yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 50 dengan jumlah soal sebanyak 13 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 50	Keterangan
1	0.745**	0.273	Valid
2	0.851**	0.273	Valid
3	0.750**	0.273	Valid
4	0.701**	0.273	Valid
5	0.848**	0.273	Valid
6	0.836**	0.273	Valid
7	0.807**	0.273	Valid
8	0.656**	0.273	Valid
9	0.758**	0.273	Valid
10	0.835**	0.273	Valid
11	0.745**	0.273	Valid
12	0.851**	0.273	Valid
13	0.750**	0.273	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Insentif (X_1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 50 yaitu 0.273.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_2)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kedisiplinan (X_2) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 *for Windows input* data variabel Kedisiplinan yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 50 dengan jumlah soal sebanyak 13 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_2)

Copyright © 2024 pada penulis

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 50	Keterangan
1	0.789**	0.273	Valid
2	0.810**	0.273	Valid
3	0.893**	0.273	Valid
4	0.861**	0.273	Valid
5	0.891**	0.273	Valid
6	0.877**	0.273	Valid
7	0.777**	0.273	Valid
8	0.836**	0.273	Valid
9	0.865**	0.273	Valid
10	0.735**	0.273	Valid
11	0.789**	0.273	Valid
12	0.810**	0.273	Valid
13	0.893**	0.273	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Kedisiplinan (X_2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 50 yaitu 0.273.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan komputer program SPSS Versi 20 *for Windows input* data variabel Kinerja Pegawai yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 50 dengan jumlah soal sebanyak 13 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} n = 50	Keterangan
1	0.773**	0.273	Valid
2	0.858**	0.273	Valid
3	0.808**	0.273	Valid
4	0.821**	0.273	Valid
5	0.685**	0.273	Valid
6	0.845**	0.273	Valid
7	0.805**	0.273	Valid
8	0.815**	0.273	Valid
9	0.836**	0.273	Valid
10	0.804**	0.273	Valid
11	0.773**	0.273	Valid
12	0.858**	0.273	Valid
13	0.808**	0.273	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 50 yaitu 0.273.

b. Uji Reliabilitas

1) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_1)

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	13

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

2) Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_1)

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	13

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kedisiplinan (X_2) dengan nilai r_{tabel} 0.273, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.963, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau 0.963 > 0.273 maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kedisiplinan (X_2) adalah **Reliabel** adalah Reliabel.sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar atau 0.955 > 0.273 Analisis Penelitian

1) Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	13

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.273, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.955, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	0
	Std. Deviation	6.60071962
Most Extreme Differences	Absolute	0.097
	Positive	0.055
	Negative	-0.097
Test Statistic		0.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

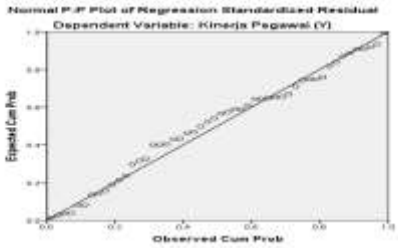
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Tabel tersebut dapat dilihat di bawah ini.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Copyright © 2024 pada penulis



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berditribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.139	3.535		5.415	.000
	Insentif (X1)	.243	.085	.284	2.876	.006
	Kedisplinan (X2)	.526	.082	.633	6.409	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasikan bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 19.139 + 0.243X_1 + 0.526X_2},$$

artinya,

- Nilai Konstanta a = 19.139 dapat diartikan bahwa jika Insentif dan Kedisplinan bernilai nol maka kinerja pegawai bernilai negatif sebesar 19.139.
- Koefesien regresi Insentif b_1= 0.243 dapat diartikan bahwa jika nilai Insentif meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.243.
- Koefesien regresi Kedisplinan b_2 = 0.526 dapat diartikan bahwa jika Kedisplinan meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.526.

4) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.139	3.535		5.415	.000
	Insentif (X1)	.243	.085	.284	2.876	.006
	Kedisplinan (X2)	.526	.082	.633	6.409	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

  Dari hasil perhitungan statistik variabel Insentif (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Insentif) sebesar 2.876, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 50 sebesar 2.008. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2.876 > 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- Pengaruh Kedisplinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

  Dari hasil perhitungan statistik variabel Kedisplinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Kedisplinan) sebesar 6.409, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 50 sebesar 2.008. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 6.409> 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisplinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5) Uji Anova atau Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingakatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan F < 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Tabel 10 Hasil Uji Anova atau Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4469.515	2	2234.757	49.198	.000[b]
	Residual	2134.905	47	45.424		
	Total	6604.420	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kedisplinan (X2) , Insentif (X1)						

Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49.198 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 50 sebesar 2.79. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 49.198 > 2.79, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Insentif (X_1) dan Kedisplinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

6) Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama–sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R2) pada tabel Model Summary. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel – variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji

Copyright © 2024 pada penulis

koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823[a]	.677	.663	6.73970
a. Predictors: (Constant), Kedisplinan (X2) , Insentif (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.663, hal ini menunjukan bahwa sebesar 66.3% variabel Insentif (X_1) dan variabel Kedisplinan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 33.7% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung untuk variabel X1 (Insentif) sebesar 2.876, sedangkan nilai ttabel untuk n = 50 sebesar 2.008. Jadi thitung > ttabel atau 2.876 > 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja para pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Riati (2015), menyatakan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebagai berikut: "Insentif yang diberikan telah sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan para responden yang menilai pemberian insentif pada karyawan adalah sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif." Insentif sangat diperlukan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Wijayanti (2015) "Dengan hasil penelitian sebagai berikut: 1) Secara parsial kedisiplinan (X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil uji t test yang ternyata nilai koefisien regresi masing – masing variabel 7,565; 5,414 dan 2,345 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel 1,658 maka t hitung terletak di tolak (Ho), artinya hipotesis nihil (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (HA) diterima. Jadi seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. 2) Secara berganda variabel kedisiplinan (X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil perbandingan nilai dari F hitung = 80,346 lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel = 2,78".

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar

dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencanarencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai.

Dan sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Gorda (2012:41) Insentif adalah Suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dalam organisasi. Sedangkan Harsono (2010: 21) berpendapat bahwa Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

b. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Kedisplinan) sebesar 6.409, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 50 sebesar 2.008. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 6.409> 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisplinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja para pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Leiden (2001:63) mengemukakan bahwa "Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh prilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi dan mudah".

Dan sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Adhiansyah, Moch.Reza (2015) "Penelitian ini mengungkapkan variabel insentif, disiplin kerja dan kinerja dinilai baik oleh responden, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan pertimbangan nilai B= 0,340 dan signifikan karena nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05 yaitu 0,012, selain itu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan pertimbangan B= 0,532 dan signifikan karena nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05 yaitu 0,000. Serta variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan disiplin sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti".

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuannya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu instansi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengelola disiplin di perlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlukan secara wajar. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran pencapaian tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan.

Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2008:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku". Sedangkan menurut Warsono (dalam Kusumawarni, 2007), disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang

Copyright © 2024 pada penulis

terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar kesadaran diri bukan karena adanya paksaan.

c. Pengaruh Insentif dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara bersama-sama insentif dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49.198 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 50 sebesar 2.79. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 49.198 > 2.79, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Insentif (X_1) dan Kedisplinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Dengan adanya insentif dan disiplin dari karyawan berarti dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keteramplan dalam melaksanakan tugas kewajiban atau dengan kata lain kinerja pegawai akan lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan Penelitian ini yang dilakukan oleh Sinta Nopitasari (2012) dan Readktur Wau (2010) menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Disipin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja pegawai.

Dan sesuai dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Agus Sembiring (2016) "Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur". Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Dengan adanya insentif dan disiplin dari karyawan berarti dapat mengarahkan kemampuan, keahlian dan keteramplan dalam melaksanakan tugas kewajiban atau dengan kata lain kinerja pegawai akan lebih baik.

Hanya istirahat untuk makan saja, selebihnya penenun melakukan aktivitas menenun kembali. Seperti yang dilakukan penenun Surianemsi waktu istirahat yang digunakan hanya 20 menit dengan durasi kerja 12 jam sehari dan penenun Dahliana waktu istirahat yang digunakan 30 menit dengan durasi kerja 8,5 jam sehingga kurang memberikan waktu untuk relaksasi bagi tubuh.

Beristirahat merupakan salah satu upaya untuk menurunkan tingkat stress yang dialami oleh otot. Hal ini sesuai dengan teori bahwa pemberian istirahat yang cukup pada malam hari dapat mengembalikan performa kerja sehingga tidak terjadi penurunan hari berikutnya. Beberapa kondisi yang berperan sebagai faktor pencetus keluhan nyeri adalah pekerjaan yang memerlukan pengulangan gerakan otot secara berlebih, posisi canggung dengan tidak disertai waktu pemulihan yang tidak memadai (Tristiawan et al., 2019).

d. Berdasarkan jawaban responden, variabel Kegiatan Promosi diperoleh ratting score sebesar 3,413 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

e. Kondisi Jawaban Responden Variabel Keputusan Pembelian

Berdasarkan jawaban responden, variabel Keputusan Pembelian diperoleh ratting score sebesar 3,835 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

f. Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian

Kegiatan Promosi berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian dengan persamaan regresi Y = 8,467 + 0,876X, nilai korelasi sebesar 0,792 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,853 > 1,984). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kegiatan Promosi terhadap Keputusan Pembelian diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Insentif) sebesar 2.876, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 50 sebesar 2.008. Jadi t_{hitung} > t_{tabel} atau 2.876 > 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh Kedisplinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dibuktikan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Kedisplinan) sebesar 6.409, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 50 sebesar 2.008. Jadi t_{hitung} > t_{tabel} atau 6.409> 2.008, dan dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisplinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Terdapat pengaruh Insentif (X_1) dan Kedisplinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 49.198 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 50 sebesar 2.79. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 49.198 > 2.79, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Insentif (X_1) dan Kedisplinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan dari nilai nilai Adjusted R Square sebesar 0.663, hal ini menunjukan bahwa sebesar 66.3% variabel Insentif (X_1) dan variabel Kedisplinan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 33.7% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abraha, T. H., Demoz, A. T., Moges, H. G., & Ahmmed, A. N. (2018). Predictors of back disorder among Almeda textile factory workers, North Ethiopia. *BMC Research Notes*, *11*(1). https: //link.springer.com/ content/pdf/10.1186/s13104- 018-3440-4.pdf. Google Scholar

A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Abdurrahmat *Fathoni*, *2006*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Rineka. Cipta.

Achmad, *Kuncoro*, *2001*, Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi. Klasik, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA.

Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabuten Gorontalo.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Arikunto, S. *2010*. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di

Copyright © 2024 pada penulis

Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *4*(3), 474-483.

Diviani, Gracetiara Mera 2015."Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi(Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)". Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Erlina, Sri Mulyani, *2007*. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan. Manajemen, Cetakan Pertama USU Press, Medan.

Ghozali, Imam. *2005*. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gibson, James. L,.et all.2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.

Gorda. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Widya Kriya Gematama.

Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".

Harsono. 2010. Perencanaan Kepegawaian. Fokusmedia. Bandung.

Hasibuan, *Malayu* S.P, *2003*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta.

Herdiansyah, haris. *2010*. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Salemba.

Imam Suprayogo, Tobroni, 2001. Metodologi Penelitian Sosial-Agama, Bandung:Remaja.

Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Bogor: IPB Press.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kusumawarni, Dwi. 2007. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Ekonomi, Program Studi Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Semarang.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.

Lako, Andreas. 2005. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi. Yogyakarta: Amara Books.

Leiden, Robert. 2001, *Managing Individual Performance In Works Groups. Journal Human Resources Management* Vol 40.

Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.

Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.

Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.

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.

Rivai Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal & Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sandy, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Universitas

Widyatama Bandung.
Sekaran, U. (*2006*). Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed).Jakarta: Salemba. Empat.
Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
Simon, S., Enduran, S., dan Osborne, J. 2006. *Learning to Teach Argumentation: Research and Development in The Science* Classroom. (http://dx.doi.org/10.1080/09500690500336957, diakses pada 03 Februari 2015; 19.30 WIB).
Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2011. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Subana, dkk. (2000). Statistik Pendidikan. Bandung, Pustaka Setia, 2000.
Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sunarsi, D. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal semarak*, *1*(1), 66-82.
Titik Triwulan Tutik. 2005. Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
Wibowo. 2010. "Manajemen Kinerja; Edisi Ketiga". PT. Raja Grafindo Prasada: Jakarta.
Widayat dan Amirullah, 2002, Riset Bisnis, Edisi Pertama, Malang: CV. Cahaya Press.
Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Copyright © 2024 pada penulis