

Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

¹ Adri Supra Kelvianto, ² Affandi Iss, ³ Dudung Abdurrahman

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: ¹Adrichadrie@yahoo.co.id

Abstrak: *Incentives and labor discipline is one effort in improving the quality, quantity, duties and responsibilities of Human Resources in an organization. By increasing the quality, quantity, duties and responsibilities of Human Resources will improve employee performance. This study aims to determine how the implementation of the incentive on PT Hyundai Mobil Indonesia Bandung branch, how to discipline the employees at PT Hyundai Mobil Indonesia Bandung branch, how the performance of employees at PT Hyundai Mobil Indonesia Bandung branch and influence the provision of incentives and discipline on the performance of employees in PT Hyundai Mobil Indonesia Bandung branch. Based on respondents implementation of incentives, work discipline and employee performance are in good category. The results showed that the provision of incentives and work discipline have a good relationship with the performance of employees at PT Hyundai Mobil Indonesia Bandung branch, the determinant coefficient (R square / R²) of 0.801%, which means that the implementation of incentives and labor discipline affects the performance of employees is 80, 1% while the remaining 19.3% influenced by other factors not discussed in this study.*

Keyword : *Incentives, dicipline work, performance employeey*

A. Pendahuluan

Latar Belakang

PT. Hyundai Mobil Indonesia adalah sebuah perusahaan agen tunggal pemegang merek (ATMP) telah berdiri sejak tahun 1995. Kala itu, kehadiran membuat pasar mobil di Indonesia semakin marak di tengah dominasi produk asal Jepang dan Eropa. Sebagai agen tunggal pemegang merek Hyundai di Indonesia PT. Hyundai Mobil Indonesia membangun kantor distribusi di berbagai kantor cabang di beberapa kota besar di Indonesia antara lain HMI cabang Bandung, cabang Kalimalang, cabang Cibubur dan cabang Pluit memegang peran penting dalam pendistribusian penjualan mobil Hyundai kepada konsumen potensial di masing-masing daerah operasionalnya. Dalam kegiatan mencapai keberhasilan tujuan perusahaan ini, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kemauan kerja yang tinggi agar memberi kontribusi kepada perusahaan dengan cara menunjukkan kinerja yang memuaskan.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan hyundai mobil indonesia cabang Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawannya ialah dengan cara memberikan insentif untuk memotivasi karyawan baik dalam bekerja. Insentif yang di tawarkan oleh perusahaan ini kepada karyawannya biasanya berbentuk insentif material maupun insentif non-material. Dimana bentuk insentif material yang ada diberikan perusahaan kepada karyawannya ialah komisi dan bonus yang di dasari atas volume penjualan kendaraan yang dapat dicapai dengan standart penjualan per 6 bulan sebanyak 8 sampai 15 unit sesuai dengan jenjang karier diperusahaan. Selain insentif material, karyawan PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung akan menerima insentif non-

material yang terdiri dari menerima penghargaan dari atasan menjadi karyawan terbaik, memiliki tempat kerja yang nyaman.

Selain dengan memberikan insentif kepada karyawan, faktor lain yang harus menjadi perhatian dari manajemen perusahaan ialah disiplin kerja karyawan, dimana di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung banyak karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk dapat dilihat berdasarkan tingkat kehadiran yang buruk yang dapat menghambat pencapaian target penjualan yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana disiplin ini harus mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung”**.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung.

B. Landasan Teori

Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan setiap pegawainya memiliki kinerja optimal dalam menjalankan tugas serta fungsinya bagi dalam organisasi, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Untuk mewujudkan hal tersebut maka pemberian insentif pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2004:744) menyatakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan)”.

Dari pendapat ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam pemberian insentif merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan atas dasar kinerjanya yang melebihi prestasi standar.

Selain dari pemberian insentif, aspek disiplin kerja juga harus menjadi perhatian khusus dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi tiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pendapat ahli menurut Gary Dessler (2005:53) menjelaskan bahwa “disiplin kerja adalah prosedur yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki atau menghukum seseorang bawahan karena telah melanggar aturan prosedur”.

Pendapat lain menurut Veithzal Rivai (2004:444) menjelaskan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja itu sangat penting dalam rangka pengendalian diri karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Apabila disiplin kerja ini telah terbina dengan baik dalam diri masing-masing karyawan maka setiap tugas yang akan diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan hasil dapat memuaskan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Faustino Cardoso Gomes (2003;135) mengungkapkan “kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”.

Sementara itu Mathis dan Jackson (2002 :78) menyatakan : “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”. Adapun kriteria yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:75) terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Dari seluruh pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa program insentif yang diterapkan di perusahaan diharapkan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan guna menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga insentif dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan itu tinggi dan dapat melebihi standart kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut berhak untuk menerima insentif yang ditawarkan oleh perusahaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh pemberian insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matrik korelasi dari variabel-variabel pemberian insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun langkah-langkah pengujian analisis jalur atau path analysis sebagai berikut :

❖ Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

Rumusan hipotesis : Pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan persamaan struktural dalam analisis jalur atau path analisis ini $Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \varepsilon$.

❖ Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Hipotesis statistik utama (hipotesis 4) dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$$

$$H_o : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

H_a :Pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_0 :Pemberian insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kaidah pengujian signifikansi dari program SPSS :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

Dari tabel 4.60 Anova diperoleh nilai F sebesar 72,662 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai sign < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Jika nilai F secara manual dihitung dengan rumus F. Berdasarkan koefisien R^2 pada tabel 4.62 Model Summary, maka nilai F dapat dihitung sebagai berikut.

$$F = \frac{(n-k-1) R^2_{yx1x2}}{K(1- R^2_{yx1x2})}$$

$$F = \frac{(39-2-1)(0,801)}{2(1-0,801)}$$

$$F = 72,452$$

❖ Analisis pengujian hipotesis secara individual

a) Pengujian hipotesis 1 : Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut:

$$H_a: \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_0: \rho_{yx_1} = 0$$

Hipotesis berbentuk kalimat.

H_a : Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja

H_0 : Pemberian insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus: $t_{x1} = \frac{\rho_{x1}}{se \rho_{x1}} = \frac{0,463}{0,145551713} = 3,181$

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom sig (signifikan) pada tabel 4.63 coefficient X1 terhadap X2, didapatkan nilai sig. 0,003. Kemudian nilai sig. 0,003 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,003$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya

koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

b) Pengujian hipotesis 2 : Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut:

$$H_a: \rho_{yx_1} > 0$$

$$H_o: \rho_{yx_1} = 0$$

Hipotesis berbentuk kalimat.

H_a: Pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_o: Pemberian insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus:

$$t_{x1} = \frac{\rho_{x1}}{se \rho_{x1}} = \frac{0,197}{0,083972719} = 2,346$$

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom sig (signifikan) pada tabel 4.61 coefficient X1 dan X2 terhadap Y, didapatkan nilai sig. 0,025. Kemudian nilai sig. 0,025 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,025$, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengujian hipotesis 3 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk hipotesis statistik berikut.

$$H_a: \rho_{yx_2} > 0$$

$$H_o: \rho_{yx_2} = 0$$

Hipotesis berbentuk kalimat:

H_a: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_o: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus:

$$t_{x1} = \frac{\rho_{x1}}{se \rho_{x1}} = \frac{0,787}{0,083794718} = 9,392$$

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terlihat bahwa pada kolom sig (signifikan) pada tabel 4.61 coefficient X_1 dan X_2 terhadap Y , didapatkan nilai sig. 0,000. Kemudian nilai sig. 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka hubungan kausal empiris antara X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut.

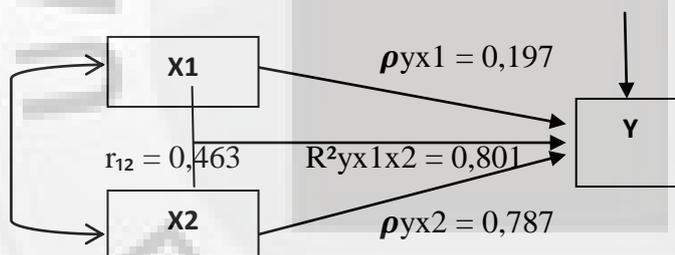
$$\text{Struktur : } Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \varepsilon$$

$$Y = 0,197X_1 + 0,787X_2 + 0,199\varepsilon$$

Dimana $R^2_{yx1x2} = 0,801$

$$\rho_y \varepsilon = 1 - R^2_{yx1x2} = 1 - 0,801 = 0,199 = 19,9\%$$

$$\varepsilon = 0,199$$



Gambar 4.52 Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X_1 (pemberian insentif) dan X_2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan)

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan pelaksanaan pemberian insentif di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung sudah dilaksanakan dengan baik. Dari perhitungan yang didapatkan berdasarkan rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk item-item pernyataan yang menggambarkan pemberian insentif berada dengan nilai aktual 144,34 dari nilai ideal sebesar 195 yang termasuk dalam kategori “baik”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa program dan pelaksanaan pemberian insentif pada seluruh karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung telah berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi seluruh karyawan yang ada maupun perusahaan secara keseluruhan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan disiplin kerja seluruh karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan

oleh total rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk item-item pernyataan disiplin kerja dengan nilai aktual sebesar 163,37 dari nilai ideal sebesar 195 yang termasuk dalam kategori “baik”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kesadaran dan pelaksanaan disiplin kerja dari setiap karyawan yang ada di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung telah dilaksanakan dengan baik dan sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

3. Kinerja karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia cabang Bandung secara umum menunjukkan sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dari total rata-rata keseluruhan jawaban responden dari item-item pernyataan yang menggambarkan kinerja karyawan dengan nilai aktual sebesar 156,9 dari nilai ideal sebesar 195 termasuk dalam kategori “baik”. Artinya seluruh karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bagi organisasi.
4. Secara parsial pemberian insentif (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja (X2). Besar pengaruh langsung pemberian insentif (X1) terhadap disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,463 atau 46,3% dan total pengaruh pemberian insentif (X1) terhadap disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,214369 atau 21,43%.
5. Secara parsial pemberian insentif (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Besar pengaruh langsung pemberian insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,197 atau 19,7% dan total pengaruh pemberian insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,038809 atau 3,88%.
6. Secara parsial disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Besar pengaruh langsung disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,787 atau 78,7% dan total pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,619369 atau 61,93%.
7. Secara bersama-sama pemberian insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Besar pengaruh yang diberikan pemberian insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,801 atau 80,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010 *prosedur penelitian*, jakarta : rineka cipta
- Bejo, Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II edisi X, alih bahasa Paramita Rahayu*. Jakarta Barat: PT.INDEKS
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I edisi X, alih bahasa Paramita Rahayu*. Jakarta Barat: PT.INDEKS
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

<http://ditadewinta.blogspot.com/2013/12/analisis-data-kuantitatif.html>

<http://youdant.wordpress.com/2011/06/13/98/>

Malayu S.p, Hasibuan. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Notoatmodjo, Prof. DR. Soekitdjo, 2009 *Pengembangan sumber daya manusia*, jakarta : rineka cipta

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sondang. P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Manusia*, Edisi 1, Cetakan Kesepuluh, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono, 2002, "*Metode Penelitian Administrasi*", CV ALVABETA, Bandung

Sugiyono, 2012, *metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R & D*, Bandung : alfabeta

Sugiyono,2003, "*Metode Penelitian Bisnis*".CV ALVABETA, Bandung

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta