

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA DI PT. HASJRAT ABADI CABANG MANADO**

*THE INFLUENCE OF INCENTIVES AND WORK DISCIPLINE ON WORK PERFORMANCE AT PT.
HASJRAT ABADI MANADO BRANCH*

Oleh :

Hendro Pongantung¹

Adolfina²

Rita N. Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹hpongantung221196@gmail.com

²adolfina_p@yahoo.com

³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas ataupun prestasi kerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan juga pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan, di luar gaji yang di terima oleh karyawan yaitu insentif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberian insentif terhadap Prestasi Kerja karyawan dan pengaruh Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Prestasi Kerja di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 responden dengan menggunakan rumus slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. PT.Hasjrat Abadi Cabang manado sebaiknya lebih meningkatkan atau mempertahankan faktor – faktor yang mendukung pemberian insentif dan disiplin kerja agar dapat dapat meningkatkan kinerja karyawan

Kata Kunci: *insentif, disiplin kerja, prestasi kerja*

Abstract : *The resources owned by the company are limited in nature, so the company is required to be able to empower and optimize to achieve its goals and maintain its survival. Human resources are one of the company's competitive advantages in the efficiency, effectiveness and flexibility of the company in achieving its objectives. The role of human resources is very important to achieve company goals. this certainly does not escape the various supporting factors in increasing productivity or employee performance including work discipline and also rewarding that is worth the employee's performance, apart from the salary received by employees, namely incentives the purpose of this study is to know and analyze the influence Providing incentives for employee work performance and the influence of work discipline both partially and simultaneously on work performance at PT. Hasjrat Abadi Branch of Manado using the indicators contained. The population in this study were 100 employees. The sample used in this study was 80 respondents using the Slovin formula. The research method used is multiple linear regression analysis method. The results of research and hypotheses show that the provision of incentives and work discipline simultaneously have a significant effect on work performance. Partially giving incentives has a positive and significant effect on employee performance and work ethics have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords: *incentives, work discipline, work performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi masalah bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dari sumber daya – sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan seperti sumber daya alam dan sumber daya modal.

Peranan sumberdaya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya pemberian imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan, di luar gaji yang di terima oleh karyawan yaitu insentif.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya disiplin kerja pada karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan , karena hal ini akan menyangkut tanggungjawab moral karyawan itu pada tugasnya (Trang, Lengkong, Dotulong, 2015).

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Disiplin tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja-nya.

Menurut Hasibuan (2010:183) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitas kerjanya. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado.
3. Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Handoko (2008:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2011:1).

Insentif

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 rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif juga merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Adapun Hasibuan (2010:183), mendefinisikan insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitas kerjanya

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Hasibuan (2012: 94) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

Patras, Sri Murni, dan Hasan Jan (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. pegadaian (persero) kantor wilayah v manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja

Marpaung (2014) melakukan penelitian tentang pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Pt. Inited Dico citas. Tujuan penelitian penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada pt. inited dico citas. Hasil dari penelitian ini adalah insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. inited dico citas.

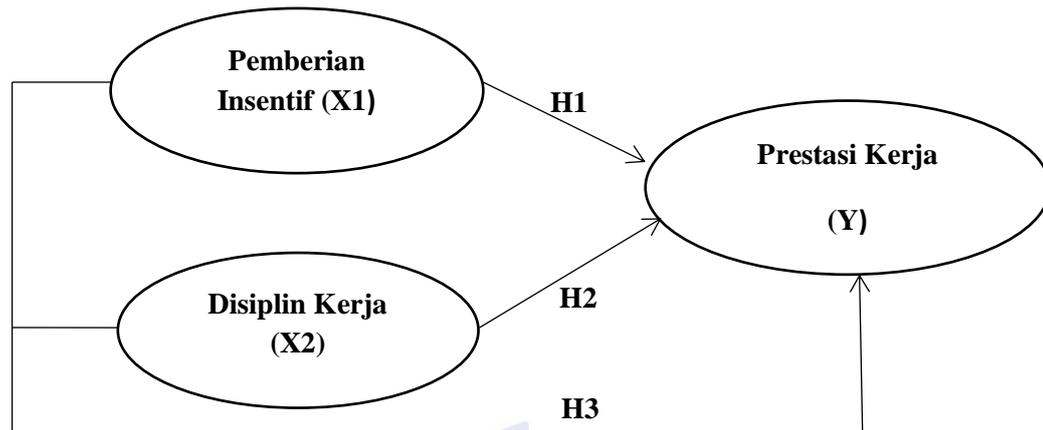
Dahlan, Mananeke, Dotulong (2014) melakukan penelitian tentang pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan ud. sinar sakti malalayang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan UD. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD.Sinar Sakti Malalayang.

Salju dan Makmur (2014) Melakukan penelitian tentang Pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja pada pt. marina putra indonesia perwakilan kabupaten luwu utara. Alat analisis yang digunakan adalah metode Regresi Linier Berganda

Haedar, Ikkal, dan Gunair (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan PT.Suraco jaya abadi motor di masamba kabupaten luwu utara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi.

Tilaar, Sendow, Jorie (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup provinsi sulawesi utara. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda.

Saweduling (2013) melakukan penelitian tentang motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja guru smp di kabupaten kepulauan talaud. Metode analisis. Teknik pengambilan sampel menggunakan *conventional sampling*.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori dan kajian empiris

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan.

H3: Diduga Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan.

Bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan prestasi kerja, demikian pula disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian diadakan penelitian pada objek penelitian agar dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya variabel-variabel yang ada terhadap Prestasi Kerja. Dengan kita mengetahui seberapa besar pengaruhnya, diharapkan agar pembaharuan secara berkesinambungan untuk kepentingan organisasi guna tercapai tujuan bersama agar supaya dilakukan dengan tepat.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dilaksanakan di PT. Hasrat abadi manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Hasrat abadi manado sebanyak 100 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel pada penelitian ini 80 responden diperoleh dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai perhitungannya. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

ket:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan pengambilan sampel (5%)

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat/dikumpulkan secara langsung melalui kuisioner yang disusun dengan teknik wawancara. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan penelitian ini yang didapat/dikumpulkan melalui instansi terkait.

Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari seluruh karyawan yang ada di PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado, berdasarkan kuisioner mengenai pemberian insentif, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Data sekunder diperoleh dari PT.Hasjrat Abadi cabang manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan *kuisioner* (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada karyawan, atau pimpinan/pimpinan karyawan PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado. Penggunaan kuisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pegawai tetap/*organic* melalui kuisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Heri, 2009:81). Berdasarkan uraian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu pemberian insentif (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu prestasi kerja (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

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

Keterangan :

- Y : Prestasi kerja
- a : *Intercept* (konstanta)
- b1 : Koefisien regresi untuk X1
- X1 : Insentif
- b2 : Koefisien regresi untuk X2
- X2 : Disiplin Kerja
- b3 : Koefisien regresi untuk X3
- e : Nilai residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel penelitian

Nama variabel	Item	<i>r product moment</i>	Nilai signifikansi	Keterangan
X1 =Pemberian Insentif	X1.1	0,765	0,000	Valid
	X1.2	0,755	0,000	Valid
	X1.3	0,779	0,000	Valid
	X1.4	0,657	0,000	Valid
	X1.5	0,550	0,000	Valid
	X1.6	0,474	0,000	Valid
	X1.7	0,631	0,000	Valid

	X1.8	0,685	0,000	Valid
X2 = Disiplin Kerja	X2.1	0,610	0,000	Valid
	X2.2	0,681	0,000	Valid
	X2.3	0,590	0,000	Valid
	X2.4	0,641	0,000	Valid
	X2.5	0,451	0,000	Valid
	X2.6	0,527	0,000	Valid
	X2.7	0,647	0,000	Valid
	X2.8	0,648	0,000	Valid
	X2.9	0,585	0,000	Valid
	X2.10	0,627	0,000	Valid
	X2.11	0,491	0,000	Valid
	X2.12	0,466	0,000	Valid
	X2.13	0,666	0,000	Valid
	X2.14	0,550	0,000	Valid
Y = Prestasi Kerja	Y1	0,753	0,000	Valid
	Y2	0,723	0,000	Valid
	Y3	0,732	0,000	Valid
	Y4	0,779	0,000	Valid
	Y5	0,677	0,000	Valid
	Y6	0,625	0,000	Valid

Sumber: Olah Data, 2018

Dari tabel 2 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah skor total untuk masing-masing 8 pernyataan untuk variabel X1, 14 pernyataan untuk variabel X2, dan 6 pernyataan untuk variabel Y, seluruhnya menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Uji Asumsi Klasik Regresi.

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Berdasarkan nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai: X1 (0,474) dan X2 (0,474). Berdasarkan nilai tolerance dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel adalah: X1 (2,109) dan X2 (2,109) menunjukkan nilai VIF < 5 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

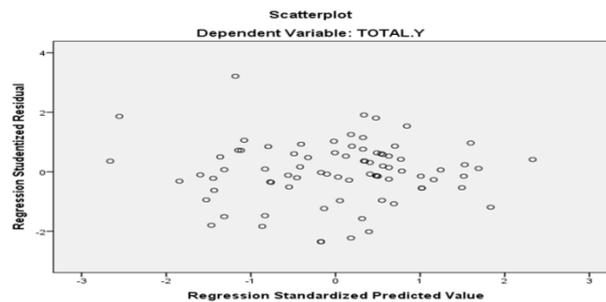
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized	Standardized	Sig.	t	Statistics	
		Coefficients	Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.205	2.648	2.721	.008		
	TOTAL.X1	.300	.104	.381	2.894	.005	.474 2.109
	TOTAL.X2	.139	.068	.271	2.062	.043	.474 2.109

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda X1 dan X2 terhadap Y adalah bebas heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Tabel 3. Uji Autokorelasi

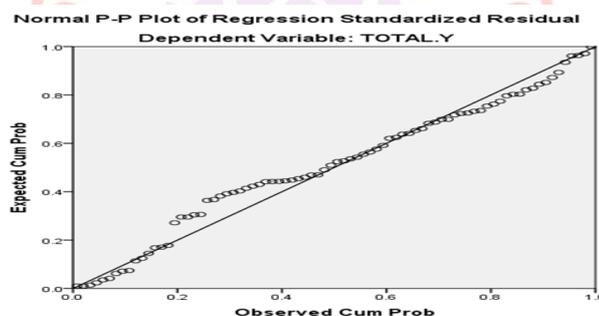
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.352	2.60517	1.770

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Persyaratan uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin-Watson (DW-Test) dalam tabel 4.3. Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai DW sebesar 1.770. Nilai ini berada diantara -2 sampai +2 yang mengindikasikan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan autokorelasi.

Selanjutnya dalam gambar 3 dapat dilihat semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan linieritas data.



Gambar 3. Uji Autokorelasi

Sumber: Data Olah SPSS, 2018

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel Insentif terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya yaitu kompensasi dalam hal gaji dan upah yang sesuai, menerima asuransi, fasilitas, dan serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan Patras, Sri Murni dan Arrazi Hasan Jan (2017)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada t hitung diperoleh nilai signifikansi t untuk disiplin kerja adalah sebesar $0.043 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Pattynama, Kojo., Repi (2016).

Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian uji simultan dapat dilihat bahwa angka F sebesar 22.441 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi pemberian insentif terhadap prestasi kerja

Pada hakekatnya pemberian insentif mampu menciptakan prestasi kerja yang baik untuk para karyawan dalam proses pekerjaan. Karyawan yang bekerja dengan insentif yang baik dari organisasi/perusahaan akan mendorong tingkat semangat dalam pekerjaan mereka. Dalam meningkatkan prestasi kerja dari karyawan, maka dibutuhkan perhatian yang lebih lagi dari organisasi/perusahaan dalam mengimplementasikan mengenai pemberian insentif.

2. Implikasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Dalam penelitian ini telah dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya ini sama dengan penelitian dari variabel insentif tadi yaitu dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan itu, maka dibutuhkan perhatian yang lebih lagi dari organisasi/perusahaan dalam hal disiplin kerja, ini harus sangat diperhatikan agar tujuan dari organisasi/perusahaan itu bisa tercapai.

3. Implikasi pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja jadi bisa dikatakan puas karyawan dalam bekerja dan berpengaruh signifikan yang dipengaruhi oleh pemberian insentif dan disiplin kerja, maka dibutuhkan perhatian yang lebih lagi dari organisasi/perusahaan dalam hal disiplin kerja, ini harus sangat diperhatikan agar tujuan dari organisasi/perusahaan itu bisa tercapai.

Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Batasan dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan. Ruang lingkup konsep utama dari permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dimengerti dengan mudah. Batasan masalah sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang dibahas. Hal ini agar tidak terjadi keracunan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek. Dalam penelitian kali ini memiliki batasan-batasan seperti hanya sesuai dengan variabel dan indikator yang ada.

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado. Mengingat peneliti mempunyai suatu mimpi untuk bekerja perusahaan tersebut di kemudian hari sehingga peneliti lebih memfokuskan pada variabel-variabel yang dapat dilihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado
3. Pemberian Insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Oleh karena Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut insentif yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.
2. Oleh karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka disarankan kepada pihak manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut disiplin kerja yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.
3. Oleh karena pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan, untuk manajemen agar lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut insentif dan disiplin kerja yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan, Y. M., Mananeke, L., dan Dotulong, L. O. H. 2014. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. *Jurnal EMBA*. 1429 Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1429-1439. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4809>. diakses 25 juli 2018.
- Haedar., Ikkal, M., dan Gunair. 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibriu*. Vol. 05 No. 01. Halaman15-21 ISSN 2339-1502. <file:///C:/Users/user/Downloads/128-535-1-PB.pdf>. Diakses tanggal 20 januari 2018.
- Handoko, H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFEE, Yogyakarta.
- _____. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Marpaung, J. 2014. Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inited Dico Citas. *Jurnal Mantik Penusa*. Volume 15 No 1 Juni 2014 ISSN 2088-3943. <file:///E:/JOURNAL/170-303-1-PB.pdf>. diakses 25 juli 2018
- Pattynama, J. V., Kojo, J., dan Repi, A. L. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 514-523. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11663>. Diakses tanggal 20 januari 2018.
- Patras, D., Sri Murni dan Hasan Jan. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (persero) kantor Wilayah V Manado. *JURNAL EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1978–1988. <file:///E:/JOURNAL/16480-33023-1-SM.pdf> . Diakses tanggal 20 januari 2018.
- Riani, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Peursahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta. <file:///E:/Hendro/JOURNAL/124-520-1-PB.pdf>. Diakses tanggal 20 Januari 2018
- Salju dan Makmur, M. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *JURNAL MANAJEMEN*. Vol. 01 NO. 02 Juli Halaman 73-83.

- Saweduling, P. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru smp di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4, Hal. 582-595 <file:///E:/JOURNAL/2739-5063-1-SM.pdf>. Diakses tanggal 20 januari 2018.
- Sofyan,Y. dan Heri, K. 2009. *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. SALEMBA INFOTEK: Jakarta <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/3090/Daftar%20Pustaka.pdf?sequence=9>. diakses 25 juli 2018
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*,CV.Alfabeta, Bandung.
- Tilaar, N. N., Sendow, G M., dan Jorie, J.R. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *JURNAL EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2070 – 2078 <file:///C:/Users/Costumer/Documents/Hendro/JOURNAL/16494-33049-1-SM%20etika%20kerja.pdf>. diakses 25 juli 2018.
- Trang,I., Lengkong, V. P.K., dan Dotulong L. O. H, 2015. Dampak Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indra Jaya Manado. *JURNAL JMBI*. Vol. 2 No. 2. Juli 2015. [http://repo.unsrat.ac.id/1313/1/Irvan Trang \(Dampak Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indra Jaya Manado\).pdf](http://repo.unsrat.ac.id/1313/1/Irvan%20Trang%20(Dampak%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Prestasi%20Kerja%20Karyawan%20PT.%20Indra%20Jaya%20Manado).pdf). diakses 25 juli 2018.

