

PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KONSUMEN BERLIAN MAKMUR JAYA CIANJUR

Wenny Djuarni^{1*}, Neng Riyanti Malik²

^{1*, 2} Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen

Universitas Putra Indonesia Cianjur

Corresponding Author e-mail: wennydjuarni@gmail.com,

riyantining339@gmail.com

Masuk: Desember 2023	Penerimaan: Januari 2024	Publikasi: Januari 2024
----------------------	--------------------------	-------------------------

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya. Sampel yang diambil berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, studi dokumentasi dan *Questioner* (Angket). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan *software* IBM Statistic SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan Nilai *F* tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh *F* tabel sebesar 3,232. Diperoleh *F*hitung sebesar 38,691 dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05, ini menunjukkan *F*hitung (38,691) > *F*tabel (3,232), maka Jika *F*hitung > *F*tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel insentif dan disiplin kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. Sementara itu, nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,665, ini artinya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan disiplin kerja sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel insentif. Hal ini dikarenakan koefisien regresi, insentif (1,171) lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja (0,089).

Kata Kunci: Insentif; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of incentives and work discipline on performance in the Berlian Makmur Jaya Consumer Cooperative. The population in the study were all employees at the Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. The samples taken were 42 people. Data collection techniques are interviews, documentation studies and Questionnaires. The data used the Classical Assumption Test method, Multiple Linear Regression, t test (partial test), f test (simultaneous test), and the coefficient of determination with the help of IBM Statistic SPSS 22 software. Based on the research results, the value of *F*table was obtained with a significance level of 5% or 0.05 obtained *F*table of 3.232. *F*count is 38.691 with a significance of 0.000 below 0.05, this shows *F*count (38.691)*

> F_{table} (3.232), then if F_{count} > F_{table}, then H₀ is rejected and H_a is accepted. This means that the incentive and work discipline variables simultaneously influence the employee performance variables at the Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. Meanwhile, the value of the coefficient of determination is 0.665, this means that employee performance can be explained by incentives and work discipline variables of 66.5% while the remaining 33.5% is explained by other variables not examined in this study. The biggest influence on employee performance is the incentive variable. This is because the regression coefficient, incentives (1.171) is greater than work discipline (0.089).

Keywords: Incentive; Work Discipline; Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur merupakan Koperasi Konsumen dan Koperasi Simpan Pinjam, selain itu tugas pokok dari Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya ini mempunyai tugas untuk melakukan kegiatan bagi anggota dalam rangka penyediaan barang atau jasa yang dibutuhkan anggotanya, dan menyediakan tempat untuk melaksanakan atau menyelenggarakan layanan tabungan dan sekaligus memberikan kredit bagi anggota.

Menurut (Chaniago, 2019) pengertian koperasi adalah sebuah perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu, pemikiran tersebut di bandingkan dengan tugas atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dalam kemampuan bekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas instansi agar dapat tumbuh dan berkembang. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensi baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan. Kinerja karyawan akan menjadi optimal jika di integrasikan dengan komponen perkoperasian, apakah itu atasan maupun karyawan. Dengan demikian, peran

karyawan sangat dominan dalam membentuk karyawan menjadi manusia yang berkualitas, tanpa mengurangi atau menghilangkan peran dan fungsi yang lain, kinerja karyawan sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pendidik merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting di dalam keberhasilan perusahaan (Suharsaputra, 2018).

Berdasarkan hasil survey dan wawancara di perusahaan Koperasi Berlian Makmur Jaya mengenai kinerja karyawan menyatakan bahwa, karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang melakukan kesalahan 40%, karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan 40%, karyawan melakukan tertib dalam masalah administrasi pembukuan 40 %. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu melalui Insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu didapatkan data bahwa pencapaian target belum maksimal dari hasil rencana kerja yang telah di buat, maka dari itu bisa di lihat dari salah satu target yang terrealisasi yang paling kecil di bulan Mei 2022 Pembiayaan (*Drop*) hanya terealisasi 72%, Bulan November 2022 Pembiayaan (*Drop*) hanya terealisasi 79%, sedangkan di Bulan Desember 2022 Pembiayaan (*Drop*) hanya terealisasi 80%. Lalu bisa di lihat juga dari persentase *Storting* (Str) pada Bulan Mei 2022 yang terealisasi hanya 78%, dan *Storting* (Str) Pada Bulan April yang terealisasi hanya 81%. Dan Kemacetan pun bias di lihat Bulan November 2022 Kemacetan (Mc) hanya terealisasi 50%, Bulan Desember Kemacetan (Mc) hanya terealisasi 68% dan terakhir ada Bulan Oktober Kemacetan (Mc) hanya terealisasi 74%.

Menurut Hasibuan (2018:117) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Oleh karena itu Insentif dapat berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu di perhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif menyangkut aspek kehidupan pegawai sebagai manusia. Sedangkan pemberian upah insentif ini dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk mendorong para karyawan agar melakukan pekerjaan yang lebih maksimal yaitu

salah satunya untuk menunjukkan tujuan perusahaan atau target perusahaan secara optimal.

Selain itu ditemukan permasalahan dari Disiplin Kerja dalam hal kehadiran kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Diketahui bahwa disiplin kerja karyawan di Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya menunjukkan bahwa tingkat ketidak hadiran tanpa keterangan dan karyawan telat cukup tinggi, yaitu bisa dilihat pada kolom tanpa keterangan di bulan Desember 2022, dan karyawan telat bisa di lihat di bulan Mei 2022. Dapat disimpulkan dari seluruh karyawan yang kurang disiplin berada pada kolom karyawan telat, maka masih kurangnya kedisiplinan dan rasa ketaatan pada peraturan yang di buat oleh perusahaan.

Menurut Hambali (2018) Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha meningkatkan kedisiplinan yang baik.

Oleh karena itu jika di lihat dari latar belakang diatas terdapat beberapa masalah yang terjadi pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya diantaranya masih rendahnya kemampuan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, pencapaian target belum maksimal karena karyawan yang kurang kompeten di lihat dari latar belakang kepribadiannya dalam melaksanakan atau tanggung jawab dalam pekerjaan ,serta rendahnya disiplin kerja karyawan ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin terhdap peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, dalam hal ini akan menghambat pencapaian hasil kerja suatu perusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dan asosiatif, karena terdapat variabel-variabel yang akan diteliti dan menyajikan gambaran yang terstruktur mengenai fakta-fakta dan hubungan antara variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh variabel Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknis *proportionate stratified random sampling*, sehingga ditentukan jumlah sampel sebanyak 42 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi lapangan, kuesioner, serta studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji t, uji F, dan uji determinasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Skor
1	Sistem insentif dengan cara ini langsung menjanjikan besarnya insentif yang di dapat	0	1	0	19	22	188
2	Sistem insentif dengan cara ini langsung menjanjikan besarnya insentif yang di dapat	0	1	4	16	21	183
3	Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan pekerjaan	0	1	9	20	12	169
4	Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan	0	5	4	21	12	166
5	Insentif ini di dasari pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi	0	2	6	22	12	170
6	Insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi yang layak	0	3	3	26	10	169
7	Insentif diberikan berdasarkan asas keadilan	0	0	5	26	11	174
8	Besaran insentif dibedakan berdasarkan jabatan yang diampu	0	0	5	28	9	172
Rata-Rata Jawaban Variabel Insentif		0	1,6	4,5	22,3	13,6	1391
Rata-Rata Persentase Insentif		0%	1,9%	7,8%	51.2%	39,2	
Total Skor Variabel Insentif							

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bobot skor rata-rata variabel insentif dari 8 (delapan) butir pernyataan yang diajukan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 39,2%, yang menyatakan setuju sebesar 51,2%, yang menyatakan netral sebesar 7,8%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 1,9%, dan menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%. Berdasarkan bobot skor total variabel insentif pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur tergolong baik, dengan skor total sebesar 1391. Apabila dilihat pada Tabel Rentang Skala tampak bahwa variabel insentif termasuk pada range 1142,4 – 1410,2 berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur, secara umum telah sesuai dengan harapan karyawan. Skor tertinggi berada pada indikator kinerja dengan sub indikator Sistem insentif dengan cara ini langsung menjanjikan besarnya insentif yang di dapat. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur mempunyai pengaturan insentif yang langsung diberikan berdasarkan kinerja yang telah dihasilkan. Sementara itu, skor terendah berada pada indikator lama kerja dengan sub indikator Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur belum sepenuhnya memberlakukan pemberian insentif berdasarkan waktu penyelesaian pekerjaan.

Tabel 2. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Skor
1	Masuk dan pulang kerja tepat waktu	0	0	4	27	11	175
2	Tingkat kehadiran rapat	0	0	1	25	16	183
3	Mengikuti peraturan kerja	0	1	5	29	16	177
4	Terdapat sanksi bagi yang melanggar	0	0	7	23	12	173
5	Bekerja sesuai tugas dan fungsinya	0	0	5	25	11	172
6	Terdapat standar kerja (SOP)	0	1	2	29	10	174

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Skor
7	Berhati-hati dalam bekerja	0	0	8	23	11	171
8	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas	0	0	3	27	12	177
9	Memiliki sopan dan santun	0	0	5	26	11	174
10	Menggunakan komunikasi yang kooperatif	0	0,4	4,3	25	13	176
Rata-Rata Jawaban Variabel Disiplin Karyawan		0	0,4	4,3	25	12,3	1752
Rata-Rata Persentase Disiplin Karyawan		0%	0,5%	7,4%	57,1%	35,1%	
Total Skor Variabel Disiplin Karyawan							

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bobot skor rata-rata variabel disiplin kerja karyawan dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang diajukan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 35,1%, yang menyatakan setuju sebesar 57,1%, yang menyatakan netral sebesar 7,4%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 0,5%, dan menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0%. Berdasarkan bobot skor total variabel disiplin kerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur tergolong baik, dengan skor total sebesar 1752. Apabila dilihat pada Tabel Rentang Skala diatas tampak bahwa variabel disiplin kerja karyawan termasuk pada range 1428 – 1763 berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur melaksanakan peraturan dengan optimal. Skor tertinggi berada pada indikator kehadiran ditempat kerja dengan sub indikator Tingkat kehadiran rapat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur selalu hadir dalam melaksanakan rapat yang diadakan oleh perusahaan. Sementara itu, skor terendah berada pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi dengan sub indikator Berhati-hati dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur belum sepenuhnya berhati-hati dalam bekerja.

Tabel 3. Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Skor
1	Kesesuaian banyaknya hasil kerja dengan harapan	0	2	3	25	12	173
2	Pencapaian beban kerja yang diberikan	0	2	3	24	13	174
3	Inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan	1	0	0	29	12	177
4	Kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0	0	2	30	10	176
5	Tingkat komitmen anggota terhadap kualitas	0	5	4	21	12	166
6	Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas	0	2	6	22	12	170
7	Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas	0	3	3	26	10	169
8	Ketepatan waktu dalam absensi	0	0	5	28	9	174
9	Efektivitas pengerjaan tugas	0	0	5	28	9	172
10	Efektivitas penyelesaian masalah	0	9	4	19	10	156
Rata-Rata Jawaban Variabel Kinerja Karyawan		0,1	2,3	3,5	2,5	11,1	1752
Rata-Rata Persentase Kinerja Karyawan		0,1%	2,7%	6,2%	58,6%	32,5%	
Total Skor Variabel Kinerja Karyawan							

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil penelitian, bobot skor rata-rata variabel kinerja karyawan dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang diajukan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 32,5%, yang menyatakan setuju sebesar 58,6%, yang menyatakan netral sebesar 6,2%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 2,7%, dan menyatakan sangat tidak setuju sebesar 0,1%. Berdasarkan bobot skor total variabel kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur tergolong baik, dengan skor total sebesar 1707. Apabila dilihat pada Tabel Rentang Skala tampak bahwa

variabel kinerja karyawan karyawan termasuk pada range 1428 – 1763 berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan yang terdiri dari Kuantitas, kualitas, Ketepatan Waktu, dan Efektivitas dapat dikatakan optimal. Skor tertinggi berada pada indikator kuantitas dengan sub indikator Inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas serta penyelesaian pekerjaan yang diberikan secara optimal. Sementara itu, skor terendah berada pada indikator efektivitas dengan sub indikator Efektivitas penyelesaian masalah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur belum sepenuhnya efektif dalam menyelesaikan setiap permasalahan kerja yang terjadi.

Analisis hasil penelitian mengenai insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis asosiatif yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.885	6.454		2.292	.002			
	INSENTIF	1.171	.134	.810	8.737	.000	.812	.814	.810
	DISIPLIN KERJA	.089	.115	.072	2.779	.041	.095	.124	.072

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi, yaitu X1 sebesar 1,171, X2 sebesar 0,089, dengan konstanta sebesar 1,885 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,885 + 1,171X_1 + 0,089X_2 + e$

Sehingga model regresi linier berganda dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh insentif (X1) dan disiplin kerja (X2). Pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel insentif. Hal ini dikarenakan koefisien regresi, insentif (1,171) lebih besar

dibandingkan dengan disiplin kerja (0,089).

Nilai t hitung variabel insentif sebesar 8,737, maka t hitung (7,737) > t tabel (2,021). Dengan signifikan 0,000. Sementara itu, t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,779, maka t hitung (2,779) > t tabel (2,021). Dengan signifikan 0,041. Berdasarkan hasil analisis tersebut, menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) dan disiplin kerja (X2), mempunyai nilai t hitung > t tabel sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel insentif (X1) dan disiplin kerja (X2), secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656.683	2	328.342	38.691	.000 ^b
	Residual	330.960	39	8.486		
	Total	987.643	41			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF

Berdasarkan tabel di atas maka nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F tabel sebesar 3,232. Dari tabel 4.20 di atas diperoleh F hitung sebesar 38,691 dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05, ini menunjukkan F hitung (38,691) > F tabel (3,232), maka Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel insentif dan disiplin kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur.

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauhmana kemampuan variabel independen (insentif dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.815 ^a	.665	.648	2.913	.665	38.691	2	39	.000

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,665, ini artinya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan disiplin kerja sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hal ini menggambarkan bahwa Insentif yang diberikan kepada karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur, secara umum telah sesuai, dengan harapan karyawan. Sistem insentif dengan cara ini langsung menjanjikan besarnya insentif yang di dapat. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur mempunyai pengaturan insentif yang langsung diberikan berdasarkan kinerja yang telah dihasilkan. Adapun besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur belum sepenuhnya memberlakukan pemberian insentif berdasarkan waktu penyelesaian pekerjaan.

Gambaran mengenai Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. Hal ini bahwa secara keseluruhan karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur melaksanakan peraturan dengan optimal. Kehadiran ditempat kerja dengan sub indikator Tingkat kehadiran rapat, menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur selalu hadir dalam melaksanakan rapat yang diadakan oleh perusahaan. Tingkat kewaspadaan tinggi dengan sub indikator Berhati-hati dalam bekerja bahwa karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur belum sepenuhnya berhati-hati dalam bekerja.

Gambaran Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan yang terdiri dari Kuantitas, kualitas, Ketepatan Waktu, dan Efektivitas dapat dikatakan optimal. Berkenaan dengan inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan bahwa karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas serta penyelesaian pekerjaan yang diberikan secara optimal. Adapun efektivitas penyelesaian

masalah, bahwa karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur belum sepenuhnya efektif dalam menyelesaikan setiap permasalahan kerja yang terjadi.

D. KESIMPULAN

Insentif yang diberikan kepada karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur, secara umum telah sesuai dengan harapan karyawan. Sehingga Hal ini menunjukkan Variabel insentif (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. Secara keseluruhan karyawan Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur melaksanakan peraturan dengan optimal. Sehingga Variabel disiplin kerja (X2), secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. Secara keseluruhan kinerja karyawan yang terdiri dari Kuantitas, kualitas, Ketepatan Waktu, dan Efektivitas dapat dikatakan optimal. Variabel insentif dan disiplin kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Konsumen Berlian Makmur Jaya Cianjur. Pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel insentif. Hal ini dikarenakan koefisien regresi, insentif (1,171) lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja (0,089).

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah, Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017).
- Chaniago, Afrinal. 2019. Perkoperasian Indonesia. Bandung : Angkasa Bandung
- Efendi, 2017, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: PT.Alfabeta.
- Hasibuan., & Malayu S.P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan., & Malayu S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hambali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT. Buku

Seru.

- M. Manullang, 2018. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Lia Mayangsari (2013) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen PT. Pusri.
- Resa Agung Sulistiadi 2022 Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Cetakan. Pertama. CV. Budi Utama
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Suharsaputra, Uhar. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, tindakan. Bandung: Reflika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suwatno, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung