

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BORWITA CITRA PRIMA SIDOARJO

**ACHVIS FARINDO SETIAWAN
14210083**

**JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA
GRAHA MARDHIKA JL. WISATA MENANGGAL 42 A
DUKUH MENANGGAL – GAYUNGAN – SURABAYA – JAWA TIMUR - 60234
achvissetiawan@gmail.com**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja dampaknya kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis jalur dan sampel yang digunakan 80 karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) kontribusi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebesar 35,5%. (2) kontribusi insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebesar 61,8%. (3) kontribusi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebesar 29,8%. (4) kontribusi insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebesar 35,6%. (5) kontribusi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebesar 29,6%. (6) pengaruh total disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebesar 40,3%. (7) pengaruh total insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebesar 53,9%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

The purpose of this study is to analyze the effect of work discipline and incentives on job satisfaction impact of employee performance PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo. This study used the validity, reliability, path analysis and samples used by 80 employees of PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo. The results of this study proves and gives the conclusion that: (1) the contribution of work discipline has a positive and significant impact on job satisfaction PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo at 35.5%. (2) incentive contribution has a positive and significant effect to job satisfaction of PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo is 61.8%. (3) the contribution of work discipline has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo at 29.8%. (4) incentive contribution has a positive and significant effect to employee performance of PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo at 35.6%. (5) contribution of job satisfaction have a positive and significant effect to employee performance of PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo of 29.6%. (6) the influence of total work discipline has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction of PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo at 40.3%. (7) the effect of total incentive has positive and significant effect on employee performance through job satisfaction of PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo by 53.9%.

Keywords: Work Discipline, Incentives, Job Satisfaction, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimanage akan menghasilkan *output* kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa kelompok aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi dalam konteks organisasi meliputi : perencanaan sumber daya manusia, penerapan disiplin kerja,

kompensasi dan tunjangan kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan karyawan dan buruh. Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (**Payaman, 2014:13**). Menurut **Rivai (2014:384)** mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta penerapan disiplin dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi atau dengan kata lain kepuasan dan kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja sebagai suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja juga dimaknai sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (**Sopiah, 2013:170**). Menurut **Wibisono (2013:87)**, kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

LANDASAN TEORI

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara-cara yang bertanggung jawab secara strategi, etis dan sosial. Manajemen sumber daya manusia mendorong para manajer dan tiap-tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang ditetapkan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (**Sunyoto, 2015:23**).

Menurut **Sunyoto (2015:198)** Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seorang karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang dilakukan. Oleh sebab itu kinerja sama dengan prestasi kerja. Adapun kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja.
Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dari gaji yang sepatutnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan.
Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan demosi atau penurunan pangkat.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengemangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

Menurut **Wibowo (2013:131)** kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja dapat dikatakan juga kepuasan kerja dapat mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Menurut **Robbins (2013:93)** menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. *Maintenance Factors*
Maintenance factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi faktor-faktor:
 - a. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*).
 - b. Kondisi kerja (*Working Condition*).
 - c. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*).
 - d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*).
 - e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*).
2. *Motivation Factors*.

Motivation factors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi:

- a. Prestasi (*Achievement*).
- b. Pengakuan (*Recognition*).
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*).
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*).
- e. Pengembangan Potensi individu (*Advancement*).
- f. Kemungkinan berkembang (*The possibility of growth*).

Menurut **Siagian (2013:145)** disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Pengertian istilah disiplin (*discipline*) adalah merupakan prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut **Hariandja (2013:265)**. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, alasan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat serta penelitian ini juga bermaksud untuk menguji hipotesis. Menurut **Sugiyono (2013:8)** pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat kausal.

Menurut **Sugiyono (2015:80)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana populasi yang ada 100 responden PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Menurut **Sugiyono (2015:81)** sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih atau proses pengambilan subjek, gejala atau objek yang ada pada populasi. Untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Dimana

- n : jumlah sampel
N : jumlah populasi
e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)
n = 100/1+100x0,05²= 80.

Jadi sampel yang diambil dari penelitian ini 80 responden karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dependen, variabel independen dan variabel *intervening*.

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan insentif (X_2). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Variabel Disiplin Kerja (X_1).
Indikator variabel disiplin kerja.
 - a) Teladan pimpinan
 - b) Keadilan
 - c) Sanksi hukuman
 - d) Balas jasa
 - b. Variabel Insentif (X_2)
Indikator variabel insentif.
 - a) Kinerja

- b) Lama bekerja
 - c) Senioritas
 - d) Evaluasi jabatan
2. Variabel *Intervening* dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (Z). Indikator variabel kepuasan kerja.
 - a) Gaji atau upah
 - b) Rekan kerja
 - c) Promosi
 - d) Pekerjaan itu sendiri
 3. Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja karyawan (Y). Indikator variabel kinerja karyawan.
 - a) Hubungan Kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Pengetahuan
 - d) Kuantitas Kerja

Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2015:187)** teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain melalui:

1. Teknik kuesioner.
Teknik Kuesioner menurut **Sugiyono (2015:192)** menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis (angket) kepada responden untuk menjawabnya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang di tujukan kepada responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka, yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga didapatkan keobjektifan data yang tepat.
2. Teknik wawancara.
Teknik wawancara, menurut Esterberg dalam **Sugiyono (2015:188)** wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu. Teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data - data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner. Namun, akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.
3. Teknik Dokumentasi.
Metode ini digunakan untuk dapat memperoleh data yang berhubungan tentang PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo. Misalnya profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan data-data yang lainnya yang mendukung dalam penelitian ini.
4. Teknik Observasi.
Observasi, Sutrisno Hadi dikutip **Sugiyono (2015:196)** mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber dan pengumpulan data yang di perlukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer.
Menurut **Sugiyono (2013:308)** definisi Sumber primer adalah: Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden. dipenelitian ini data yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 responden karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo. Data tersebut meliputi data hasil observasi, wawancara dengan sampel dan data hasil pengisian kuesioner, serta dokumentasi.
2. Data sekunder.
Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian, data - data tersebut antara lain :
 - a. Sejarah PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.
 - b. Struktur organisasi PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

- c. Visi dan Misi PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Analisis Data

Analisis Data menurut **Sugiyono (2013:199)** adalah analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Validitas

Menurut **Sugiyono (2013:173)** hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Apabila pertanyaan atau dapat dikatakan valid jika nilai *Corrected Item-Total Correlatio* lebih besar dari 0.3.

Uji Reliabilitas

Menurut **Imam Ghozali (2013:48)** pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). (**Ghozali, 2013:48**).

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua, yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Syarat kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang memenuhi taraf reliabilitas $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2013:160)** uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2013:105)** uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

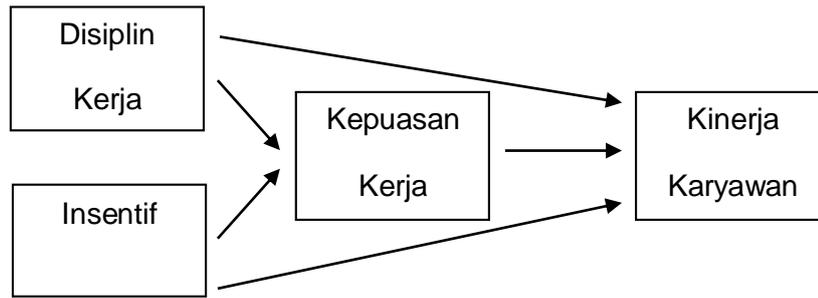
Menurut **Ghozali (2013:139)** uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2013:97)** Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis regresi dengan variabel *intervening*. Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (**Sugiyono, 2013**). Adapun persamaan structural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- Pengaruh langsung : $Z = \beta ZX_1 + \beta ZX_2 + e_1$
- Pengaruh tidak langsung : $Y = \beta YX_1 + \beta YX_2 + \beta YZ + e_2$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Insentif

β = koefisien regresi distandarkan

e₁, e₂ = residual atau prediction error (didapatkan dari $e_{1,2} = \sqrt{1 - R^2}$).

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel *intervening* maupun variable terikat digunakan uji t dengan rumus (Sugiyono, 2013:184) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Jika $t_h > t_t$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sedangkan $t_h < t_t$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Selanjutnya nilai kritis atau nilai tingkat signifikansi 5% dimana t tabel = $t_{(a/2; n-k-1)}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data-data hasil tanggapan responden dari 80 kuesioner kemudian dihitung kembali untuk dianalisis melalui uji validitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS 13.0 untuk menguji validitas, untuk pengujian validitas dapat diterima dengan syarat yang memenuhi taraf *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 dikatakan valid.

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Disiplin Kerja	Q1	0,851	Valid
	Q2	0,832	Valid
	Q3	0,887	Valid
	Q4	0,781	Valid
Insentif	Q5	0,845	Valid
	Q6	0,789	Valid
	Q7	0,848	Valid
	Q8	0,798	Valid
Kepuasan Kerja	Q9	0,838	Valid
	Q10	0,891	Valid
	Q11	0,868	Valid
	Q12	0,808	Valid
Kinerja Karyawan	Q13	0,840	Valid
	Q14	0,885	Valid
	Q15	0,829	Valid
	Q16	0,764	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel disiplin kerja (X1), insentif (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dilihat dari nilai koefisien korelasi (r) antara item dengan total item mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Reliabilitas

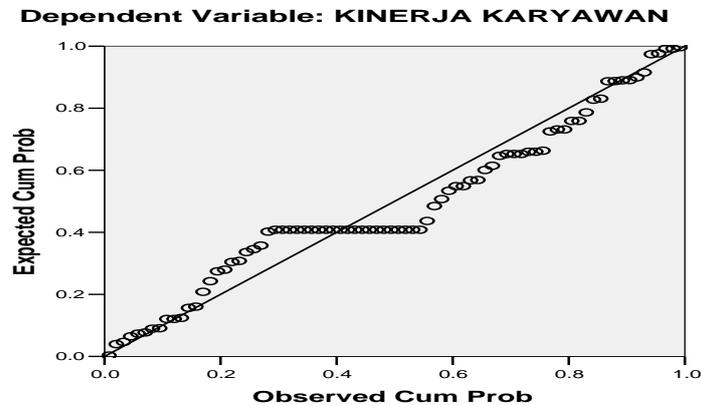
Data-data mengenai hasil tanggapan responden dari 80 kuesioner kemudian dihitung kembali untuk dianalisa melalui uji reliabilitas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS 13.0 untuk menguji reliabilitas, untuk pengujian reliabilitas dapat diterima dengan syarat yang memenuhi taraf *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,6 dikatakan reliabel.

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Disiplin Kerja	Q1	0,974	Reliabel
	Q2	0,974	Reliabel
	Q3	0,973	Reliabel
	Q4	0,975	Reliabel
Insentif	Q5	0,974	Reliabel
	Q6	0,975	Reliabel
	Q7	0,974	Reliabel
	Q8	0,974	Reliabel
Kepuasan Kerja	Q9	0,974	Reliabel
	Q10	0,973	Reliabel
	Q11	0,973	Reliabel
	Q12	0,974	Reliabel
Kinerja Karyawan	Q13	0,974	Reliabel
	Q14	0,973	Reliabel
	Q15	0,974	Reliabel
	Q16	0,975	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Sumber : hasil olahan SPSS

Pada gambar 4.1 diatas pada uji normalitas data yang digunakan *Norma P-P Plot of Regression* data pada variabel yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik dalam gambar mengikuti garis lurus diagonal miring kekanan.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.30

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	,904	,265	,101	,115	8,708
	INSENTIF	,914	,272	,104	,185	8,374
	KEPUASAN KERJA	,911	,228	,086	,191	8,183

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

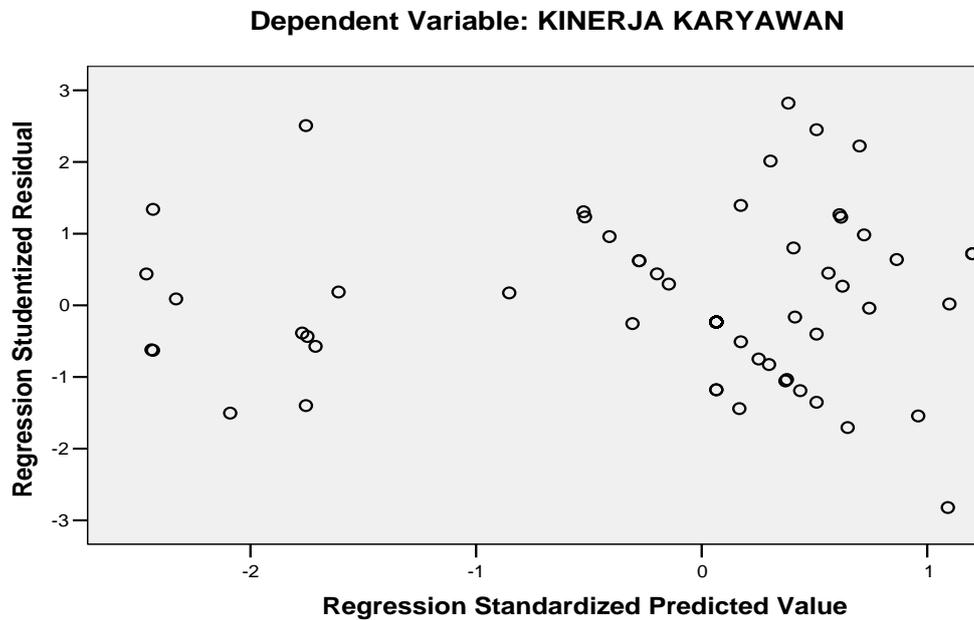
Sumber : hasil olahan SPSS

Multikolinieritas dari tabel 4.30 diatas dihasilkan olahan SPSS diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut :

- Variabel Disiplin Kerja sebesar 8,708.
Jadi variabel disiplin kerja mempunyai nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* terletak nilai *tolerance* antara lebih besar dari 0,1 dan kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinieritas.
- Variabel Insentif sebesar 8,374.
Jadi variabel insentif mempunyai nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* terletak nilai *tolerance* antara lebih besar dari 0,1 dan kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari multikolinieritas.
- Variabel Kepuasan Kerja sebesar 8,183.
Jadi variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* terletak nilai *tolerance* antara lebih besar dari 0,1 dan kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan data terbebas dari.

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 4.2
Sumber : hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada gambar 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut, pada gambar *scatterplot* data hasil kuesioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas karena data penyebaran titik-titik data tidak berpola, titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah garis horizontal angka nol kemudian titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.31

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,930 ^a	,865	,860	1,06559	1,867

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,865 hal ini berarti sumbangsi variabel bebas (disiplin kerja, insentif, kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 86,5 %, sedangkan sisanya 13,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu komitmen, budaya organisasi, fasilitas kerja dll.

Analisis Jalur

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi dengan program SPSS diperoleh seperti tabel dibawah ini.

Tabel 4.32
Uji t (Coefficien X terhadap Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,657	,404		1,625	,108
	DISIPLIN KERJA	,331	,083	,355	3,984	,000
	INSENTIF	,623	,090	,618	6,944	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : hasil Olahan SPSS

Dari tabel 4.32 diatas (*Coefficients*) dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja nilai beta sebesar 0,355 dan besaran t_{hitung} 3,984 dengan besaran sig sebesar 0,000, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_2 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_2 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena nilai sig $< 0,05$ maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,355 atau 35,5 %.

Untuk variabel insentif terhadap kepuasan kerja nilai beta sebesar 0,618 dan besaran t_{hitung} 6,944 dengan besaran sig sebesar 0,000, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_2 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_2 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena nilai sig $< 0,05$ maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,618 atau 61,8 %.

Dari tabel diatas dapat dilihat jika variabel paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung adalah variabel insentif, dengan besaran pengaruh sebesar 61,8 %.

Tabel 4.33
Uji t (Coefficien X dan Z terhadap Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,382	,507		2,726	,008
	DISIPLIN KERJA	,270	,113	,298	2,397	,019
	INSENTIF	,348	,141	,356	2,469	,016
	KEPUASAN KERJA	,287	,141	,296	2,044	,044

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil Olahan SPSS

Dari tabel 4.33 diatas (*Coefficients*) dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nilai beta sebesar 0,298 dan besaran t_{hitung} 2,397 dengan besaran sig sebesar 0,019, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_3 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_3 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena nilai sig $< 0,05$ maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,298 atau 29,8 %.

Untuk variabel insentif terhadap kinerja karyawan nilai beta sebesar 0,356 dan besaran t_{hitung} 2,469 dengan besaran sig sebesar 0,016, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_3 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_3 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena

nilai sig <0,05 maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,356 atau 35,6 %.

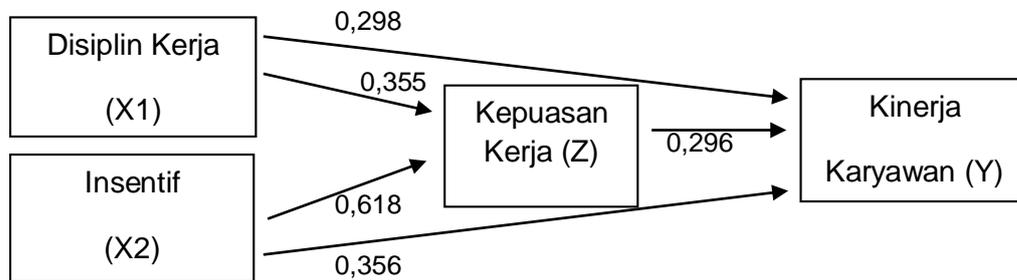
Untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan nilai beta sebesar 0,296 dan besaran t_{hitung} 2,044 dengan besaran sig sebesar 0,044, hipotesis yang digunakan $H_0 : b_3 = 0$ (secara individu tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dan $H_1 : b_3 \neq 0$ (secara individu ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) karena nilai sig <0,05 maka disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_1 , variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,296 atau 29,6 %.

Dari tabel diatas dapat dilihat jika variabel paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah variabel insentif, dengan besaran pengaruh sebesar 35,6 %.

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi, dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan struktural tersebut :

1. Persamaan Struktur Satu
 $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$
2. Persamaan Struktur Dua
 $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui kausal empiris antara variabel yang terbentuk adalah:



Gambar. 4.3
Hubungan Kausal Empiris Antara Variabel Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah :

$$Z = 657 + 0,331X_1 + 0,623 X_2$$

$$Y = 1,382 + 0,270X_1 + 0,348 X_2 + 0,287Z$$

X_1 = Disiplin kerja
 X_2 = Insentif
 Z = Kepuasan kerja
 Y = Kinerja karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja, insentif dan kepuasan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur berdasarkan :

1. Pengaruh hasil kontribusi struktur 1
 - a. Kontribusi disiplin kerja (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,355 atau 35,5%.
 - b. Kontribusi insentif (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,618 atau 61,8%.
2. Pengaruh hasil kontribusi struktur 2 (Pengaruh langsung)
 - a. Kontribusi disiplin kerja (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,298 atau 29,8 %.
 - b. Kontribusi insentif (X_2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,356 atau 35,6 %.
 - c. Kontribusi kepuasan kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,296 atau 29,6 %.
3. Pengaruh hasil kontribusi struktur 2 (Pengaruh tidak langsung)
 - a. Pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) kepuasan motivasi kerja (Z) adalah sebesar $0,298 \times 0,296 = 0,088$ atau 8,8%.
 - b. Pengaruh tidak langsung variabel insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar $0,356 \times 0,296 = 0,105$ atau 10,5%.

4. Pengaruh total
 - a. Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar $0,298+(0,355 \times 0,296) = 0,403$ atau 40,3 %.
 - b. Pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar $0,356+(0,618 \times 0,296) = 0,539$ atau 53,9 %.
5. Pengaruh masing-masing variabel secara tidak langsung dan langsung maka disimpulkan dibawah ini.
 - a. Kontribusi pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 8,8%, sedangkan pengaruh secara langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 29,8 %, maka ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung menggunakan variabel *Intervening* kepuasan kerja (Z), hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *Intervening* kepuasan kerja (Z) dengan hasil kontribusi sebesar 8,8%.
 - b. Kontribusi pengaruh tidak langsung insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 10,5 %, sedangkan pengaruh secara langsung insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 35,6 %, maka ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung menggunakan variabel *Intervening* kepuasan kerja (Z), hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *Intervening* kepuasan kerja (Z), dengan hasil kontribusi sebesar 10,5 %.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Berdasarkan Uji t (parsial) dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, memperoleh nilai sig. 0,000 dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ karena nilai sig. $<\alpha$ maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, pemimpin perusahaan memberikan tauladan kepada karyawan dan menunjukkan sikap tegas kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dian Mardiono dan Supriyatin (2014) variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Graha Megaria Sutos Surabaya.

Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Berdasarkan Uji t (parsial) dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel insentif terhadap kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, memperoleh nilai sig. 0,000 dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ karena nilai sig. $<\alpha$ maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan pengorbanan yang dilakukan dan gaji atau upah diterima karyawan sesuai undang-undang. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Shelvia Putri Andini (2017) variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada AJB Bumi Putera 1912 KPR Pekanbaru.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Berdasarkan Uji t (parsial) dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, memperoleh nilai sig. 0,019 dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ karena nilai sig. $<\alpha$ maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, karyawan bekerja dengan dengan keterampilan dan ketelitian yang tinggi agar didapatkan hasil yang optimal dan perusahaan menerapkan sanksi kepada yang melanggar tetapi cukup wajar dan tidak memberatkan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ratna Yulia Wijayanti (2015) variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Nusantara Kudus.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Berdasarkan Uji t (parsial) dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diatas, variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, memperoleh nilai sig. 0,016 dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ karena nilai sig. $<\alpha$ maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 dan

menerima H_1 , yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, pelaksanaan pekerjaan karyawan didasarkan pada target dan tepat waktu sehingga karyawan yang memenuhi target maka akan mendapatkan insentif lebih dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis keempat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ratna Yulia Wijayanti (2015) variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Nusantara Kudus.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Berdasarkan Uji t (parsial) dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan di atas, variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, memperoleh nilai sig. 0,044 dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$ karena nilai sig. $<\alpha$ maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu dan mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam pencapaian target perusahaan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditulis peneliti, jadi hipotesis kelima diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Gusti Ayu Dewi Adnyani (2016) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Bali.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan peneliti, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Besaran kontribusi pengaruh langsung budaya organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja adalah sebesar 29,8 %, sedangkan besaran kontribusi pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap produktivitas tenaga kerja melalui kinerja karyawan adalah sebesar 8,8 %, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung menggunakan variabel *Intervening* kepuasan kerja lebih baik hasilnya dari pada menggunakan variabel *Intervening* kepuasan kerja kontribusi sebesar 8,8%.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan peneliti, variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Besaran kontribusi pengaruh langsung insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,6 %, sedangkan besaran kontribusi pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 10,5%, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak langsung menggunakan variabel *Intervening* kepuasan kerja lebih baik hasilnya dari pada menggunakan variabel *Intervening* kepuasan kerja kontribusi sebesar 10,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrid Ardiani (2015) "Analisi Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan" (Studi Pada BRI Kantor Cabang Pattimura). Diakses tgl 12. Oktober. 2017
http://eprints.undip.ac.id/45637/1/02_ARDIANI.pdf
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti Ayu Dewi Adnyani (2016) "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" di akses tgl 12. Oktober. 2017
<http://erepo.unud.ac.id/id/eprint/3141>
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
- _____ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marioshot Tua Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Luthans, Fred. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____ 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika ADITAMA.
- _____ 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiono dan Supriyatin (2014) "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja PT. Graha Megaria Sutos Surabaya" <https://ejournal.stiesia.ac.id/jim/article/viewFile/471/448> di akses tgl. 05. Februari. 2018.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Payaman, Simanjuntak. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ratna Yulia Wijayanti (2015) "Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus.
http://eprints.umk.ac.id/4903/5/Buku_Proceeding_Dies_35_Seri_Ilmu_Sosial_Final2.25-34.pdf diakses 05. Februari. 2018.

- Rivai, Veithzal. 2013. [Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua](#). Jakarta: Rajawali.
- _____ 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____ dan Basri. 2014. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.
- _____ dan Timothy A. Judge. 2015. *Prilaku Organisasi Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. 2013. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shelvia Putri Andini (2017) "Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 KPR Pekan Baru"
<https://media.neliti.com/media/publications/123123-ID-pengaruh-insentif-dan-lingkungan-kerja-t.pdf> diakses 05. Februari. 2018.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi.
- Stefanie Ringelhan, Jutta Wollersheim, Isabell M. Welp (2014) "Performance Management And Incentive Systems In Research Organizations: Effects, Limits And Opportunities" diakses tgl 25. oktober. 2017 https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-09785-5_6
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- _____ 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- _____ 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibisono, Dermawan. 2013. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, Tjutju dan Swatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.