

**PENGARUH UPAH INSENTIF, MASA KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LESTARI MULIA SENTOSA
SIDOARJO**

ELSA YULVITARIANI

EMAIL : yulvitarianielsa@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul : “Pengaruh upah insentif, masa kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lestari mulia sentosa Sidoarjo”. Dengan penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif maupun secara kuantitatif dengan pengujian validitas, reabilitas, regresi linier berganda, uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedisitas, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel upah insentif (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,671 dan nilai t tabel sebesar 0,3120 dengan nilai signifikan adalah 0,011, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel upah insentif (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Lestari Mulia Sentosa Sidoarjo. Dari perhitungan yang diketahui bahwa variabel masa kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,159 dan nilai t tabel sebesar 0,3120 dengan nilai signifikan adalah 0,037, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel masa kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Lestari Mulia Sentosa Sidoarjo. Dan dari perhitungan yang diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,286 dan nilai t tabel sebesar 0,3120 dengan nilai signifikan adalah 0,028, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Lestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

Kata Kunci : Upah insentif, masa kerja, disiplin kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Pandemi COVID19 (penyakit virus corona 19) saat ini telah mempengaruhi skema pendidikan di seluruh dunia, menyebabkan

sekolah, universitas, dan perguruan tinggi tutup. Pada April 2020, sekitar 1,7 miliar siswa terkena imbas pandemi. Berdasarkan pelacakan UNICEF, 186 negara telah menerapkan penutupan di level nasional dan 8 negara di level

lokal, mempengaruhi sekitar 98,5% siswa di seluruh dunia (UNESCO, 2020).

“Kebijakan penghentian semua kegiatan pendidikan di banyak negara, termasuk Indonesia, memaksa pemerintah dan lembaga terkait untuk memberikan alternatif proses pendidikan bagi siswa dan siswa yang tidak dapat menyelesaikan proses pendidikan di lembaga pendidikan.” (Purwanto et al., 2020).

Dan tentunya juga bukan dari segi pendidikan saja yang terkena imbas dari kasus virus corona (COVID19) ini tentu saja juga mempengaruhi imbas perekonomian dunia yang menurun, tentu saja Indonesia Perkembangan dunia pada waktu ini yang bisa ditandai dengan level persaingan yang semakin kompetitif.

Melihat kondisi ini menuntut para stake holder termasuk koperasi untuk meningkatkan SDM, untuk memperoleh SDM yang handal dan berkualitas guna meningkatkan kualitas manusia itu sendiri. Pada era globalisasi saat ini sangat yang serba transparan dan kompetitif, diperlukan adanya kinerja karyawan yang baik. Pekerja sama dengan salah satu aspek yang strategis dalam menentukan upaya dan pemberdayaan sumber daya aparatur pemerintah. Penekanan pembangunan nasional dalam pembangunan ini panjang yang lebih mengandalkan kreatifitas dan produktivitas SDM. Kualitas skill sumberdaya manusia selain sama dengan perwujudan pelaksanaan undang-undang dasar 1995 pan pengamalan Pancasila, juga sama dengan tuntutan yang telah tumbuh besar bersama dengan perkembangan pola pembangunan yang mulai semakin cepat.

Disiplin berlandaskan latimer (dalam Soediono., 2015) itu adalah selaku “Kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan juga membuat karyawan bersedia untuk beradaptasi dengan keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari profesi dan karakter saya.” Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bertugas, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah disepakati instansi tersebut . Dengan perihal adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja

yang tinggi, maka dari itu satu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Disiplin pada dasarnya mencerminkan level kewajiban seseorang atas tugas-tugas yang dialokasikan kepadanya. Disiplin kerja dapat dijelaskan selaku karyawan selaku berangkat dan pulang kerja tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan dengan benar dan tepat waktu, mengikuti instruksi atasan dan memenuhi semua persyaratan. Peraturan perusahaan dan standar yang berlaku. Mengingat persaingan bebas yang semakin ketat, kedisiplinan pegawai memerlukan optimalisasi yang berkesinambungan untuk meningkatkan produktivitas. Artinya, semua SDM harus menjalankan semua tugas dan kewajibannya. Bertugas cepat dengan cara terbaik, tepat memenuhi harapan dan manfaat dari perkembangan masyarakat dan perusahaan untuk menjamin kinerja karyawan yang baik dan mempercepat terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja harus diterapkan pada karyawan untuk memastikan bahwasanya disiplin dipertahankan dan mendorong perilaku yang tepat di tempat kerja. Perilaku yang tepat harus diperhatikan, seperti mematuhi aturan dan prosedur, dan melakukan pekerjaan disiplin secara efektif. Perilaku karyawan dengan sikap positif dan disiplin karyawan pasti akan mencapai hasil yang sangat baik dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu penulis mengambil judul penelitian skripsi ini adalah: Pengaruh Upah Insentif, Masa kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah satu tahapan yang dimiliki dan dilaksanakan oleh peneliti dalam rangka mengumpulkan informasi ataupun data dan melakukan penelitian atas dasar data yang diperoleh, serta menetapkan langkah-langkah untuk mengumpulkan data tersebut kemudian mengolah dan menganalisisnya.

Dalam penelitian ini jenis yang diaplikasikan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif sama dengan penelitian yang

berbentuk angka untuk menguji satu hipotesis. Dan sama dengan penelitian asosiatif yang bersifat kasual (lantaran akibat) yang bertujuan mengetahui korelasi ataupun pengaruh dari suatu variabel ataupun lebih (Sugiyono,2015). Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang mempengaruhi ataupun menjadi lantaran timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah upah insentif (X1), masa kerja (X2), disiplin kerja (X3). Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi ataupun selaku akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah pengembangan karir di sebut selaku (Y).

3.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan obyek supaya penelitian dapat terpecahkan. Populasi sama dengan obyek dalam penelitian ini dengan menentukan populasi maka dari itu peneliti ini dapat melakukan pengolahan data maka dari itu penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, peneliti akan lebih mudah mengolah data dan hasil yang didapat akan lebih kredibel.

1. Populasi

Berlandaskan sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah selaku berikut: Populasi ialah suatu wilayah umum dari objek/tema dengan sifat dan sifat tertentu yang telah disetujui peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Obyek yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah karyawan office PT. Iestari Mulia Sentosa, sedangkan populasi yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah jumlah 42 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan kapabel mewakili populasi dalam penelitian. Berlandaskan Sugiyono (2017:81) sampel ialah bagian dari jumlah dan perilaku yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan oleh lantaran itu peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan juga jumlah populasi

yang banyak, maka dari itu peneliti harus mengambil sampel yang benar resperentif (dapat mewakili). Pada penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara random tanpa memonitor strata yang ada dalam populasi itu.

3.3. Definisi Oprasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan parameter variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan rentang pengukuran masing-masing variabel supaya dapat diaplikasikan alat untuk pengujian hipotesis yang benar. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

A. Variabel Upah Insentif (XI)

Insentif ialah Perusahaan memberikan kompensasi khusus kepada karyawan selain gaji pokok untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar lebih giat dalam menjalankan tugasnya dan untuk terus meningkatkan produktivitas perusahaan.

B. Variabel Masa Kerja (X2)

Masa kerja adalah Masa kerja seseorang di perusahaan dihitung selaku masa kerja karyawan terhitung sejak perusahaan dan karyawan pertama kali menjalin korelasi kerja menurut kontrak kerja.

C. Variabel Disiplin (X3)

Disiplin kerja adalah Seseorang menunjukkan perilaku dan perilaku ketaatan, ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban sesuai dengan aturan ataupun skema perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

D. Kinerja (Y) Variabel Terikat

Kinerja sama dengan Untuk mengetahui derajat pencapaian hasil lembaga terkait dengan visi yang dikejar oleh lembaga ataupun perusahaan, untuk memahami imbas positif serta negatif kebijakan operasional, pihak-pihak tertentu harus mengetahui dan mengkonfirmasi kondisi tersebut.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Daalam penelitian ini penulis melakukan penelitian secara primer langsung pada obyek yang dilakukan peneliti pada PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo dengan cara selaku berikut :

a.Wawancara : SekeIompok orang yang berbagi informasi dan ide meIalui tanya jawab yang memungkinkan mereka memberi makna pada topik tertentu. Disamping itu penyebaran daftar pertanyaan daIam penelitian ini wawancara bahan tambahan dari daftar pertanyaan ataupunpun dari dokumen yang ada.

b.Angket : Pengumpulan data diIakukan dengan memberikan pada orang yang diinterview pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai. Tujuannya ialah untuk memperoleh data pelaksanaan pendidikan dan peIatihan pegawai yang terkait dengan SDM.

c.Dokumentasi : pengumpulan data meIalui dokumen diIandaskan pada dokumen dan catatan yang tersimpan.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Untuk memperoleh data sekunder, penulis memakai teknik pengumpulan data selaku berikut :

a.Studi pustaka (Library research)

Studi keputustakaan (Library research) sama dengan data skunder yang diperoleh meIalui peninjauan kepustakaan yaitu Bandingkan kenyataan di lapangan dengan teori-teori saat ini. Data dikumpulkan meIalui bacaan literatur, jurnal ilmiah, internet, dan sumber penelitian terkait.

b.Jurnal penelitian

Jurnal penelitian adalah penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah diIakukan secara ilmiah. Jurnal yang diaplikasikan daIam penelitian ini jurnal administrasi bisnis, jurnal sosial dan politik serta jurnal EMBA (Ekonomi,Management, Bisnis, dan Ankuntansi).

c.Internet

Mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berkorelasi dengan penelitian yang dipublikasikan meIalui internet baik berbentuk jurnal, karya ilmiah, ataupunpun berbentuk maka dari ituIah.

3.5. Sumber Pengumpulan Data

Dilihat dari segi cara ataupun teknik kumpulan data, maka dari itu teknik kumpulan data yang akan digukanan di daIam penelitian ini adalah selaku berikut:

a.Data Primer

sama dengan data yang diambil oleh peneliti secara langsung , data ini diperoleh meIalui observasi pengamatan langsung obyek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak management serta dengan kuesioner terhadap responden karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

b.Data skunder

data yang diambil tidak langsung yang sama dengan yang telah diolah perusahaan, dari bermacam referensi makaIah, materi perkuliahan yang berkorelasi dengan objek baik yang akan diteliti oleh penulis.

3.6. Analisis Data

Setelah mengumpulkan data yang penulis butuhkan, langkah selanjutnya adalah menganalisisnya. Analisis data yang diaplikasikan penulis daIam penelitian ini berIandaskan analisis kuantitatif. Analisis data ialah proses mencari dan mengumpulkan data secara skemaatis dari wawancara, observasi, dan dokumen. Melembagakan data, memilih mana yang esensial dan mana yang perlu digali, dan menarik kesimpulan yang mudah dipahami.

Untuk menguji hipotesis daIam penelitian ini akan diIakukan teknik analisis regresi berganda di standarisasi (menggunakan analisa jalur / path analisis). Dan akan diolah dengan paket program computer sub IBM SPSS statistics 16. Analisis jalur dikembangkan selaku satu metode untuk mempelajari pengaruh secara

Langsung dan tidak langsung dari perubah bebas terhadap perubah tergantung.

Setelah memperoleh data melalui penyebaran kuesioner, data tersebut kemudian diolah. Jawaban dari responden terhadap semua pertanyaan tersebut diaplikasikan skala likert. Sehingga semakin besar nilai yang didapat oleh responden, semakin besar pula variabel yang terkait. Dalam pengolahan data ini ditentukan modal dan alat analisis yang tepat untuk memecahkan masalah dalam penelitian yang telah ditemukan sebelumnya. Model dan alat analisis yang dipakai dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah Periksa keakuratan ataupun keakuratan meteran dengan mengukur benda yang diukur. Dalam pengertian yang paling sederhana, tes validitas adalah tes yang dirancang untuk menilai apakah seperangkat skala secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Biarkan saya memberikan sampel sederhana: Jika Anda ingin mengukur berat badan Anda, Anda perlu menggunakan timbangan. Jika Anda ingin mengukur tinggi badan Anda, Anda harus menggunakan satu meter pada saat yang bersamaan. Yah, itu berarti kenyataan. Apa yang diukur Saat menguji alat untuk mengukur pengumpulan data penelitian, ada dua jenis validitas, yaitu validitas faktor dan validitas item. Ketika beberapa faktor (antara faktor ini dan faktor serupa lainnya) diaplikasikan untuk mengurutkan item, efektivitas faktor diukur. Nilai faktor (jumlah semua poin dalam suatu faktor) dan nilai faktor bersama (jumlah faktor).

Sedangkan pengukuran validitas item adalah Penggunaan skor proyek terkait dengan skor total semua proyek yang ada. Uji verifikasi dilakukan pada selang kepercayaan, standar yang diaplikasikan diturunkan dari alat uji itu sendiri, dan setiap elemen dari setiap variabel dikaitkan dengan nilai total yang diturunkan dari koefisien korelasi product moment.

Dari uraian di atas, pembaca harus memahami bahwasanya tes validitas tipe pertanyaan sebenarnya ialah tes yang

mengevaluasi apakah satu set item lebih sedikit dari sejumlah item, dan kelompok item dapat didekomposisi menjadi satu kesatuan. Pengujian ini mengasumsikan bahwasanya nilai yang relevan diterapkan dengan menggunakan metode Pearson. Momen produk tinggi, sehingga valid, dan jika signifikansi yang ditentukan lebih kecil dari nilai = 0,05 maka dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berlandaskan Sugiyono (2017:199) mengenai uji reliabilitas instrumen adalah selaku berikut: “Uji reliabilitas diaplikasikan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel dan diaplikasikan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi).”

Berlandaskan Imam Ghozali (2018:45) mengenai uji reliabilitas instrumen adalah selaku berikut: “Alat ukur kuesioner yang sesuai dengan variabel atau parameter struktural. Kuesioner dikenal andal atau andal jika stabil bahwasanya respons individu terhadap persetujuan konsisten selama periode waktu yang diperpanjang. Jika stabil bahwasanya tanggapan orang terhadap pertanyaan itu konsisten dari waktu ke waktu, Kuesioner dianggap dapat diandalkan atau dapat dipercaya (Ghozali, 2016:132). kriteria pengujian selaku berikut :

- a. Apabila nilai $\alpha > 0,60$ pernyataan reliabel
- b. Apabila nilai $\alpha < 0,60$ pernyataan tidak reliabel

3. Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi berganda adalah model regresi ataupun prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ataupun prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah multiple regression. Kata multiple berarti jamak ataupun lebih dari satu variabel. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan :

Y = Kinerja

β_1 = Upah Insentif

β_2 = Masa Kerja

β_3 = Disiplin Kerja

a = Konstanta (besarnya $\beta_1, \beta_2, \beta_3$)

β_1 = Koefisien Regresi β_1

β_2 = Koefisien Regresi β_2

β_3 = koefisien Regresi β_3

4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah lihat apakah sisa-sisa terdistribusi normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki residual yang terdistribusi normal. Oleh oleh lantaran itu itu, alih-alih melakukan uji normalitas pada setiap variabel, Anda melakukan uji normalitas pada variabel lainnya. Kurang lebih kesalahan, yaitu tes normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis ataupun uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik ataupun paling tepat. Tipsnya adalah bahwasanya Pengujian grafis biasanya menghasilkan perbedaan persepsi kurang dari selusin pengamat, sehingga tidak dapat disangkal bahwasanya uji normalitas diaplikasikan bersamaan dengan pengujian statistik, meskipun tidak ada jaminan bahwasanya pengujian statistik akan lebih baik daripada pengujian grafis.

Jika sisanya ialah anomali, tetapi mendekati ambang (misalnya, nilai Kolmogorov Smirnov 0,049), Anda dapat memeriksa menggunakan metode lain yang dapat memberikan alasan untuk pemantauan. Namun, jika ini di luar kebiasaan, Anda dapat melakukan transformasi data untuk mengurangi jumlah langkah yang harus dilakukan, seperti memangkas outlier dan menambahkan observasi.

Transformasi dapat dilakukan dalam bentuk logaritma natural, akar kuadrat, resiprokal, dll. Miringkan ke kiri atau kanan ke tengah atau geser ke kanan Halaman.

Berlandaskan Ghozali (2016) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal dalam model regresi. Jika variabel tidak mengikuti distribusi normal, hasil uji statistik akan memiliki nilai tertentu. Jika nilai hati-hati lebih besar dari 5% atau 0,05 saat menguji normalitas, maka jika data mengikuti distribusi normal, Anda dapat menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov untuk mengambil data. Jika hasil uji sampel One Kolmogorov Smirnov menentukan nilai signifikan kurang dari 5% atau 0,05, maka data tersebut abnormal.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah lihat apakah Variabel penjelas dalam model regresi linier berganda sangat berkorelasi. Ketika korelasi antara variabel penjelas tinggi, korelasi antara variabel independen dan variabel dependen akan berubah. Motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja sama dengan variabel kinerja. Logika sederhananya ialah bahwasanya model harus menentukan dampak terhadap kinerja antara motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kecil kemungkinan ada korelasi yang tinggi antara motivasi dan kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja, atau kepemimpinan dan kepuasan kerja. kepuasan. Alat statistik yang banyak diaplikasikan untuk menguji ketidakteraturan multilinear ialah level inflasi varians (VIF), korelasi Pearson antara variabel penjelas, atau indeks kondisi perihai dan nilai eigen (CI).

Kurang lebih alternatif cara untuk menyelesaikan masalah multikolinearitas adalah selaku berikut:

Mengubah ataupun mengeluarkan variabel yang punya korelasi yang tinggi. Menambahkan jumlah observ.

Merubah data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akarkuadrat ataupun first difference delta.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menentukan ada tidaknya pertidaksamaan varians pengamatan lain dari satu pengamatan dalam model regresi pas ialah ketika varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi pas ialah sama konstan. atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas Hal ini dapat dilakukan dengan menempatkan ZPRED (predicted value) dengan SRESID (residual error) menggunakan metode dispersi plot. Ketika tidak ada titik tertentu pada grafik, pola yang baik tercapai, misalnya: atau memperluas daripada menyusut. Uji statistik yang diaplikasikan ialah uji geysner, uji Parker atau uji White.

Jika model solusi alternatif rendah melanggar asumsi varians seragam, maka dilakukan dengan mentransformasikannya ke dalam bentuk model logaritmik. Ini hanya mungkin jika semua data positif. Atau, ini dapat dilakukan dengan membagi semua variable menjadi variable yang melanggar varians seragam lengkap.

3.7. uji Hipotesis

ujian hipotesis Uji menggunakan F dan t-test. F ialah untuk membuktikan efek simultan dari peralihan independen dari mutasi terikat. Uji-t, di sisi lain, diterapkan untuk membuktikan pengaruh variable bebas parsial dari variable batas.

1. Uji Bersama ataupun Simultan (uji F)

Pada pengujian simultan, level pengaruh semua variable independen (motivasi kerja, pelatihan kerja, dan engagement) terhadap variable dependen (produktivitas) diuji secara bersama-sama, dan pengujian menggunakan uji distribusi F yang dihitung dengan program SPSS. Langkah- langkah pengujiannya adalah selaku berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

H0: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ artinya tidak ada pola pengaruh secara simultan antara upah insentif (X1), masa kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H1: $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ artinya ada pengaruh pola pengaruh simultan antara upah insentif (X1), masa kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Memfungsikan level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, nk-1).
Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

3. Fhitung diperoleh dari hasil kalkulasi dengan SPSS, sedangkan Ftabel diperoleh dari melihat pada tabel F.

a. Menentukan nilai F hitung :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F hitung = F hasil kalkulasi

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

untuk mencari R^2 , dapat di gunakan rumus selaku berikut :

$$R^2 = \frac{JK_{regresi}}{\Sigma y^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien deteminan

JK = jumlah kuadrat regresi

Σy^2 = jumlah kuadrat total

b. Menentukan nilai Ftabel

level signifikan yang diaplikasikan adalah 0,05 dengan derajat bebas $Df = ((n - k - 1) : k)$, dimana $n =$ jumlah pengamatan dan $k =$ jumlah variabel. $n =$ jumlah sampel

4. Kriteria pengujian

- a. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka dari itu H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka dari itu H_0 ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk pembuktian hipotesis dilakukan uji t, yaitu uji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara satu persatu (parsial) terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujianya adalah selaku berikut :

1. Meracik hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara upah insentif (X_1), masa kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara parsial antara upah insentif (X_1), masa kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Menggunakan level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan ($df = (\alpha/2, n-k-1)$)

Keterangan :

$n =$ jumlah pengamatan (jumlah sampel)

$k =$ jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

thitung diperoleh dari hasil kalkulasi dengan SPSS, sedangkan ttabel diperoleh dari melihat pada tabel t

a. Menentukan nilai t hitung :

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Keterangan :

t hitung = t hasil kalkulasi

$\beta_i =$ koefisien regresi

$Se(\beta_i) =$ standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Data Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu : usia, gender, dan pendidikan karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo, untuk mendapatkan gambaran atas hal responden, berikut adalah karakteristik responden dari penelitian:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	16	38.1	38.1	38.1
	25-30	14	33.3	33.3	71.4
	30-40	10	23.8	23.8	95.2
	40-45	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021 dengan spss

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasanya karakteristik responden berlandaskan usia pada karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa mayoritas yang didominasi oleh responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 16 karyawan ataupun 38,1 %, dengan usia 25-30 sebanyak 14 karyawan ataupun 33,3%, dengan usia 30-40 tahun sebanyak 10 karyawan ataupun 23,8%, dan usia 40-45 tahun sebanyak 2 karyawan ataupun 4,8%.

Tingginya persentase karyawan yang rentang usianya 18-45 tahun membuktikan bahwasanya pada usia tersebut cenderung lebih produktif dalam bertugas.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	1	2.4	2.4	2.4
SMK	33	78.6	78.6	81.0
SARJANA	8	19.0	19.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Pada tabel 4.2 untuk pendidikan terakhir responden mayoritas sebesar 33 orang ataupun 78,6%. Pada level pendidikan sarjana sebanyak 8 orang ataupun 19 % dan pendidikan SMP sebanyak 1 orang ataupun 2,4%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

GENDER				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	16	38.1	38.1	38.1
PEREMPUAN	26	61.9	61.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwasanya karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang ataupun 38,1%, dan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang ataupun 61,9%.

4.3 Uji Instrumen

Satu pengujian yang diaplikasikan untuk memverifikasi apakah alat ukur (tool) yang diaplikasikan memenuhi persyaratan alat ukur yang baik untuk memperoleh data yang konsisten dengan objek yang diukur, maka dari itu terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan reabilitas data.

4.3.1. Pengujian Validitas Data

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji validitas dengan teknik korelasi "Pearson Product Moment" program SPSS versi 23, dengan 43 responden jika satu butir dinyatakan valid jika terdapat korelasi signifikan ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ antara butir pertanyaan yang diukur validitasnya dengan skor total butir pertanyaan.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas dan signifikasi untuk variabel upah insentif (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Upah Insentif (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.374	.640	.428	.523	.778
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.005	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.374	1	.481	.483	.424	.706
	Sig. (2-tailed)	.015		.001	.001	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.640	.481	1	.435	.459	.801
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.004	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.428	.483	.435	1	.071	.759
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.004		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.523	.424	.459	.071	1	.806
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.002	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42
Upah Insentif (X1)	Pearson Correlation	.778	.706	.801	.759	.806	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari table diatas dapat diartikan bahwasanya X1.1 variabel X1 dari 1 pertanyaan diperoleh nilai korelasi 0,778 dengan nilai signifikansi 0,000. X1.2 variabel X1 dengan pertanyaan 2 diperoleh dengan nilai korelasi 0,706 dengan nilai signifikansi 0,000. X1.3 variabel X1 dengan pertanyaan 3 diperoleh nilai korelasi 0,801 dengan nilai signifikansi 0,000. X1.4 variabel X1 dengan pertanyaan 4 dengan nilai korelasi sebesar 0,759 dengan nilai signifikansi 0,000. X1.5 yaitu untuk variabel X1 dengan pertanyaan 5 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,806 dengan nilai signifikansi 0,000. Semua nilai signifikansi yang ada kurang dari 5%, maka dari itu dapat dikatan bahwasanya semua item pertanyaan untuk variabel X1 (upah insentif) adalah Valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dan signifikasi untuk variabel masa kerja (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Masa Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.777**	.633**	.425**	.884*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000
	N	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.777**	1	.565**	.261	.813*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.095	.000
	N	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.633**	.565**	1	.567**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.425**	.261	.567**	1	.678*
	Sig. (2-tailed)	.005	.095	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
Masa Kerja (X2)	Pearson Correlation	.884*	.813*	.857**	.678*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari table diatas dapat diartikan bahwasanya X2.1 untuk variabel X2 dengan pertanyaan 1 diperoleh korelasi sebesar 0,884 dengan nilai signifikansi 0,000. X2.2 untuk

variabel X2 dengan pertanyaan 4 diperoleh korelasi sebesar 0,813 dengan nilai signifikansi 0,000. X2.3 untuk variabel X2 dengan pertanyaan 3 diperoleh korelasi sebesar 0,857 dengan nilai signifikansi 0,000. Dan X2.4 untuk variabel X2 dengan pertanyaan 4 diperoleh korelasi sebesar 0,678 dengan nilai signifikansi 0,000. Semua nilai signifikansi yang ada kurang dari 5% sehingga dapat di bilang bahwasanya semua item pertanyaan untuk variabel X2 (Masa Kerja) adalah Valid

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dan signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X3)

		Correlations				Disiplin Kerja (X3)
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
X3.1	Pearson Correlation	1	.803**	.473**	.427**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.005	.000
	N	42	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	.803**	1	.581**	.539**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	.473**	.581**	1	.582**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
X3.4	Pearson Correlation	.427**	.539**	.582**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
Disiplin Kerja (X3)	Pearson Correlation	.826**	.897**	.786**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari table diatas dapat diartikan bahwasanya X3.1 untuk variabel X3 dengan pertanyaan 1 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,826 dengan nilai signifikansi 0,000. X3.2 dengan pertanyaan 2 untuk variabel X3 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,897 dengan nilai signifikansi 0,000. X3.3 dengan pertanyaan 3 untuk variabel X3 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,786 dengan nilai signifikansi 0,000. X3.4 dengan pertanyaan 4 dari variabel X4 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,777 dengan nilai signifikansi 0,000. Semua nilai signifikansi yang ada kurang dari 5% sehingga dapat di bilang bahwasanya semua item pertanyaan untuk variabel X3 (disiplin kerja) adalah Valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan signifikansi untuk variabel kinerja (Y)

		Correlations			
		Y1.1	Y2.2	Y3.3	Kinerja (Y)
Y1.1	Pears on Correlation	1	.728**	.542**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42
Y2.2	Pears on Correlation	.728**	1	.572**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42
Y3.3	Pears on Correlation	.542**	.572**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42
Kinerja (Y)	Pears on Correlation	.865**	.889**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari table diatas dapat diartikan bahwasanya Y1.1 dengan pertanyaan 1 untuk variabel Y dengan nilai korelasi sebesar 0,865 dengan nilai signifikansi 0,000. Y1.2 dengan pertanyaan 2 untuk variabel Y dengan nilai korelasi sebesar 0,889 dengan signifikansi 0,000. Y1.3 dengan pertanyaan 3 untuk variabel Y dengan nilai korelasi sebesar 0,831 dengan signifikansi 0,000. Semua nilai signifikansi yang ada kurang dari 5% sehingga dapat di bilang bahwasanya semua item pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja) adalah valid.

Berlandaskan table 4.4 sampai dengan 4.7 diatas dapat diketahui bahwasanya seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian dapat di bilang bahwasanya seluruh butir pertanyaan adalah Valid.

4.3.2. Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi, maka dari itu tidak perlu diteruskan untuk di uji reabilitas. Jika tanggapan seseorang terhadap persetujuan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan variabel atau dapat diandalkan. Jika struktur atau variabel menyebabkan nilai cronbach alpha > 0,6, maka mendekati variabel tersebut. (Nunnally, 1969). Untuk lebih jelasnya nilai Cronbach alpha dapat penulis sampaikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Nilai Cronbach's Alpha variabel upah insentes (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 4.8 diatas dapat diartikan bahwasanya nilai cronbach's alpha untuk variabel upah insentif X1 adalah sebesar 0,824 nilai ini >0,6 sehingga dapat diartikan bahwasanya kuesioner variabel upah insentif X1 pada penelitian ini dinyatakan riabel ataupun handal.

Tabel 4.9 Nilai Cronbach's Alpha variabel masa kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	4

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 4.9 diatas dapat diartikan bahwasanya nilai cronbach's alpha untuk variabel masa kerja X2 adalah sebesar 0,827 nilai ini >0,6 sehingga dapat diartikan bahwasanya kuesioner variabel masa kerja X2 pada penelitian ini dinyatakan riabel ataupun handal.

Tabel 4.10 Nilai Cronbach's Alpha variabel disiplin kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	4

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 4.10 diatas dapat diartikan bahwasanya nilai cronbach's alpha untuk variabel disiplin kerja X3 adalah sebesar 0,839 nilai ini >0,6 sehingga dapat diartikan bahwasanya kuesioner variabel disiplin kerja X3 pada penelitian ini dinyatakan riabel ataupun handal.

Tabel 4.11 Nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	3

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 4.8 diatas dapat diartikan bahwasanya nilai cronbach's alpha untuk variabel kinerja Y adalah sebesar 0,839 nilai ini >0,6 sehingga dapat diartikan bahwasanya kuesioner variabel kinerja Y pada penelitian ini dinyatakan riabel ataupun handal. Dari uji reabilitas diatas dinyatakan bahwasanya nilai cronbach alpha pada semua item pertanyaan > 0,6 sehingga dapat dikatan bahwasanya penelitian ini adalah riabel ataupun handal.

4.3.3. Regresi linier Berganda

Regresi linier berganda mengukur pengaruhnya terhadap masing-masing variable terikat atau variable bebas yaitu gaji kinerja (X1), senioritas (X2), disiplin kerja (X3), dan variable terikat atau variable terikatnya ialah gaji kinerja (X1) dan senioritas (X2) Pengaruh, disiplin kerja (X3). H Produktivitas (Y) Karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

Tabel 4.12 Koefisien Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.052	.724		1.452	.155
	Upah Insentif (X1)	.232	.087	.400	2.671	.011
	Masa Kerja (X2)	.228	.105	.331	2.159	.037
	Disiplin Kerja (X3)	.169	.074	.244	2.286	.028

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

$$Y = 1.052 + 0,232X_1 + 0,228X_2 + 0,169X_3$$

hasil persamaan diatas, maka dari itu dapat diartikan bahwasanya :

1. Nilai pada kostanta sebesar 1.052 hal ini menunjukkan bahwasanya jika tidak ada variabel independen yaitu upah insentif, masa kerja, dan disiplin kerja maka dari itu nilai variabel kinerja adalah 1.052, yang berarti bahwasanya variabel upah insentif, masa kerja, dan disiplin kerja

memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja.

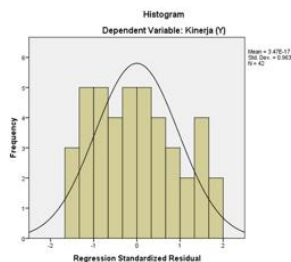
2. Pada nilai koefisien X1, yaitu sebesar 0,232 hal ini menunjukkan bahwasanya setiap ada peningkatan upah insentif sebesar 1% maka dari itu akan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,232 ataupun 2,32%.

3. Pada nilai koefisien X2, yaitu sebesar 0,228 hal ini menunjukkan bahwasanya setiap ada peningkatan masa kerja sebesar 1% maka dari itu akan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,228 ataupun 2,28%.

4. Pada nilai koefisien X3, yaitu sebesar 0,169 hal ini menunjukkan bahwasanya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka dari itu akan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,169 ataupun 1,69%.

4.3.4. Uji Normalitas

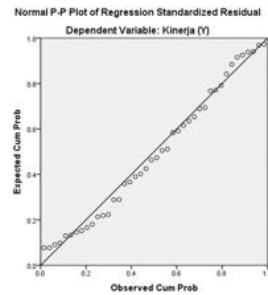
Variabel dependen keduanya mempunyai korelasi distribusi normal ataupun tidak (Ghozali, 2012). Pengukuran dilakukan dengan melihat grafik dan tabel keluaran SPSS. Jika data terdistribusi secara diagonal dan sepanjang arah diagonal atau histogram berdistribusi normal, maka mode regresi I sesuai dengan hipotesis normalitas, dan data dengan $\text{sig} > 0,05$ pada uji Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram Sumber : Lampiran hasil olahan SPSS

Berlandaskan yang ada pada gambar 4.2 diatas Anda dapat melihat bahwasanya bentuk histogram mewakili data dengan distribusi normal atau mendekati normal. Saat menggunakan metode ini memiliki bentuk lonceng (bell) dan tidak memiliki kemiringan, sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam penelitian ini. Selain menggunakan histogram

grafis, Anda juga dapat menggunakan PPIot untuk memeriksa normalitas data Peraturan, selaku berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot Normality

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

gambar diatas bisa diketahui bahwasanya titik yang menyebar disekitar garis diagonal, oleh lantaran itu itu penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

4.3.5. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.052	.724		1.452	.155		
Upah Insentif (X1)	.232	.087	.400	2.671	.011	.190	5.276
Masa Kerja (X2)	.228	.105	.331	2.159	.037	.181	5.524
Disiplin Kerja (X3)	.169	.074	.244	2.286	.028	.373	2.684

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Uji multikolinieritas adalah lihat apakah terdapat Tingginya korelasi antar variable penjelas dalam model regresi linier berganda, oleh karena itu jika korelasi antara variable independen tinggi maka korelasi antara variable independen dan variable dependen akan berubah. Upah insentif, masa kerja dan disiplin kerja, serta produktivitas sama dengan variable terikat. Berlandaskan matriks korelasi sebelumnya, terlihat bahwasanya tidak ada nilai korelasi yang lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, tidak ada gejala timbal balik dalam penelitian ini.

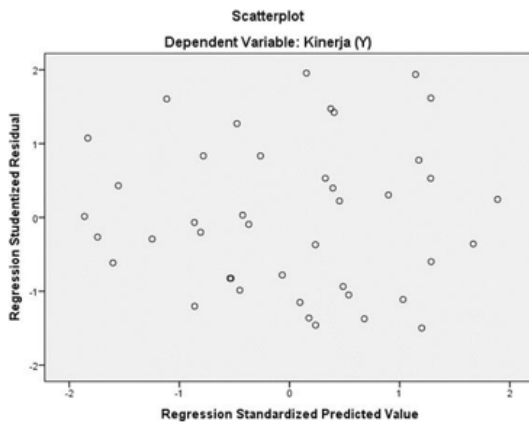
4.3.6. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Korelasi Rank Spearman

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.080	.366		.219	.828
Upah Insentif (X1)	.067	.044	.524	1.524	.136
Masa Kerja (X2)	-.091	.053	-.605	-1.719	.094
Disiplin Kerja (X3)	.053	.037	.351	1.432	.160

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil kalkulasi SPSS dari gambar diatas ditunjukkan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara lain nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan redukannya (SPRESID).

Deteksi diskontinuitas dapat dilaksanakan dengan mengamati ada maupun tidak titik-titik tertentu pada diagram pencar diantara SPRESID serta Zpred, dimana sumbu Y ialah nilai prediksi Y serta sumbu X ialah residual (prediksi Y-DAN saat ini).

Maka dari itu diketahui nilai korelasi spearman yang diperoleh tidak ada satu yang memiliki nilai korelasi signifikan. Demikian tidak terjadi gejala heteroskedestisitas pada model regresi ini.

4.3.7. Hasil ujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Uji F untuk membuktikan pengaruh simultan variable bebas terhadap variable terikat. Di sisi lain, uji-t diterapkan untuk membuktikan pengaruh bagian variable independen dari variable dependen.

1. Uji t

Uji-F disebut uji konkuren, atau uji Model/Anova. Ini ialah tes yang memungkinkan Anda untuk melihat bagaimana semua variable penjelas secara kolektif mempengaruhi variable dependen. Atau periksa apakah mode regresi yang saya pilih baik/signifikan atau tidak baik/tidak signifikan. Diantaranya jika F hitung > table F atau yIt sama dengan nilai yang signifikan, 5% berarti variable terikat yang terdiri dari gaji kinerja(X1), masa kerja(X2) dan disiplin kerja juga mempengaruhi variable terikat yaitu produktivitas. Karyawan/pekerja. PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.052	.724		1.452	.155
Upah Insentif (X1)	.232	.087	.400	2.671	.011
Masa Kerja (X2)	.228	.105	.331	2.159	.037
Disiplin Kerja (X3)	.169	.074	.244	2.286	.028

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Menentukan nilai t tabel :

a) Pengaruh Upah Insentif (X1) kepada Kinerja Karyawan (Y)

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak memiliki pengaruh upah insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, memiliki pengaruh upah insentif (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

2. Hasil kalkulasi menunjukkan thitung sebesar 2,671

3. Kalkulasi dari t tabel = t (Sign/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 42-3-1) = 2,024

4. Tolak ukur penerimaan dan penolakan yaitu :

Hi diterima bila – ttabel \square thitung ataupun thitung \square ttabel

Ho ditolak bila thitung $>$ ttabel ataupun thitung $<$ - ttabel

5. Oleh lantaran itu thitung (2,671) $>$ ttabel (2,024) maka sebab itu Ho ditolak serta Hi diterima.

Dari sini dapat dikemukakan bahwasanya performance pay (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai angkutan umum (Y). Istari Mulia Sentosa.

b) Pengaruh Masa Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan(Y)

1. Ho : $\square 1 = 0$, tidak memiliki pengaruh masa kerja(X2) kepada kinerja karyawan(Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo

Hi : $\square 1 = 0$, ada pengaruh masa kerja(X2) kepada kinerja karyawan(Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

2. Hasil kalkulasi menunjukkan thitung sebesar 2,159

3. Kalkulasi dari t tabel = t (Sign/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 42-3-1) = 2,024

4. Tolak ukur penerimaan dan penolakan yaitu :

Hi diterima bila – ttabel \square thitung ataupun thitung \square ttabel

Ho ditolak bila thitung $>$ ttabel ataupun thitung $<$ - ttabel

5. Oleh lantaran itu thitung (2,159) $>$ ttabel (2,024) maka dari itu Ho ditolak serta Hi diterima.

Akhirnya boleh disimpulkan bahwasanya Insentif(X3) punya pengaruh kepada signifikan serta (+)positif kepada kinerja karyawan(Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

c) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y)

1. Ho : $\square 1 = 0$, tidak ada disiplin kerja(X3) kepada kinerja pekerja/karyawan(Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo

Hi : $\square 1 = 0$, ada pengaruh disiplin kerja(X3) kepada kinerja karyawan(Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

2. Hasil kalkulasi menunjukkan thitung sebesar 2,286

3. Kalkulasi dari t tabel = t (Sign/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 42-3-1) = 2,024

4. Tolak ukur penerimaan dan penolakan yaitu :

Hi diterima bila – ttabel \square thitung ataupun thitung \square ttabel

Ho ditolak bila thitung $>$ ttabel ataupun thitung $<$ - ttabel

5. Oleh lantaran itu thitung (2,286) $>$ ttabel (2,024) maka dari itu Ho ditolak serta Hi diterima.

Boleh dikemukakan bahwasanya reward(X3) memiliki pengaruh signifikan serta (+)positif kepada kinerja karyawan PT Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo (Y).

2.Uji F (uji simultan)

UjiF diaplikasikan untuk penguji ada maupun tidak pengaruh variabel variabel independensi kepada variabel dependensi secara simultan (bersamasama).LangkahLangkah dari pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) adalah selaku berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.108	3	59.036	65.914	.000 ^b
	Residual	34.035	38	.896		
	Total	211.143	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Upah Insentif (X1), Masa Kerja

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

a. rumusan hipotesis yang diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ tidak memiliki pengaruh Upah Insentif(X1), Masa Kerja(X2), Disiplin kerja(X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ memiliki pengaruh Upah Insentif(X1), Masa Kerja(X2), Disiplin kerja(X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

b. Hasil kalkulasi menunjukkan bahwasanya Fhitung sebesar 65,914.

c. Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5%. Kalkulasi dari $F_{tabel} = F(k; n - k) = (3; 42-3) = 2,85$

d. Kriteria penerimaan dan penolakan yaitu : H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Oleh lantaran itu $F_{hitung} (64,914) > F_{tabel} (2,85)$ maka sebab itu H_0 ditolak serta H_1 diterima.

hingga boleh disimpulkan bahwasanya ada pengaruh Upah Insentif (X1), Masa Kerja(X2), serta Disiplin Kerja (X3) secara simultan kepada Kinerja Karyawan(Y) PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang penulis lakukan, maka dari itu dapat disimpulkan selaku berikut :

1. Dengan menggunakan program SPSS untuk melakukan hasil kalibrasi pemeriksaan F, nilai F yang dihitung ialah 65.914. Pada Tabel F 2.85, nilai signifikannya ialah 0,000. Value tersebut lebih kecil dari=0,05, sehingga variable bebasnya meliputi variable pemodelan gaji insentif (X1), masa kerja(X2), disiplin kerja(X3) dan variable terikat produktivitas(Y) karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

2. Hasil kalkulasi uji t dilakukan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil selaku berikut :

a. Dari evaluasi kuantitatif dapat diketahui bahwasanya nilai thitung variable performance pay (X1) ialah 2671, nilai ttabel sebesar 2,024, dan nilai signifikansi 0,011, nilai signifikansi lebih kecil dari=0,05, maka dapat dikatakan bahwasanya variable Ia (X1) memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan PT Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo (Y).

b. Dari evaluasi kuantitatif dapat diketahui bahwasanya nilai thitung variable periode pemeliharaan (X2) ialah 2159, nilai ttabel 2024, dan nilai signifikansi 0,037. Nilai signifikansi lebih kecil dari=0,05 hingga dapat dikatakan bahwasanya variable tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pelayanan (X2) (Y) Karyawan PT Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo mempunyai pengaruh.

c. Dari evaluasi kuantitatif diketahui bahwasanya nilai thitung variable disiplin kerja (X3) sebesar 2286, nilai ttabel sebesar 2024, dan nilai signifikansi sebesar 0,028 Nilai signifikansi lebih kecil dari=0,05, hingga dapat dianggap mempengaruhi produktivitas kerja (X3) Y) Karyawan PT Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

3. Hasil olah SPSS berlandaskan hasil penelitian pengaruh upah insentif, masa kerja, dan disiplin kerja kepada kinerja karyawan PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo bahwasanya disiplin kerja(X1), masa kerja(X2), dan disiplin kerja(X3) memiliki pengaruh positif(+) serta signifikan kepada kinerja PT. Iestari Mulia Sentosa Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018:83). Pengertian Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator. edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Andini. (2015). Masa kerja. umm.ac.id/42128/3/jiptumpp-gdl-zikrifathu-51717-3.

Arifudin Bachtiar, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan instansi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (1 - 15) @Prodi Ma.ed al, S. (2017 : 26).

Upah insentif . Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM).

Edy Sutrisno, S. (2016:89). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.
<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/ads1/article/viewFile/12818/1235>.

et. al., P. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19.
https://www.researchgate.net/publication/340661871_Studi_Eksploratif_Dampak_Pandemi_COVID-19_Terhadap_Proses_Pembelajaran_Online_di_Sekolah_Dasa.

Fahmi , I. (2017). Pengertian Upah Insentif. Analisis Keuangan Sistem Dupont. Handoko. (2012). Faktor yang Mempengaruhi Lama Kerja. . Edisi 2 Cetakan 15, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan. (2016, p.193). Kedisiplinan. . Journal.student.uny.ac.id.

Hasibuan. (2016, p.194). indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. . DN Pipit • 2018 Universitas Ponorogo.

Husnan Lijan Poltak Sinambela, H. (2018 : 333). Pengertian disiplin kerja. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 4 April 2018.

Kesianto. (2013). Pengertian Masa Kerja. . umm.ac.id/42128/3/jiptummpp-gdl- zikrifathu-51717-3.

Koesindratmono. (2011). Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi.
umm.ac.id/42128/3/jiptummpp-gdl- zikrifathu-51717-3.

Lijan Poltak Sinambela , B. (2018:340). Menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja. .

MTP Rahardi • 2019.

Lijan Poltak Sinambela, A. (2018:527). indikator kinerja.

<https://www.google.com/search?q=Anwar+Prabu+Mangkunegara+dikutip91>

+Lijan+Poltak+Sinambela+%282018%3A527%29+dimensi+indikator+kinerja&safe=strict&sxsr f=ALeKk02XZwK2Rt4ZWQj41KmoHsU.

Lijan Poltak Sinambela, C. (2018:481). Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, . edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Lijan Poltak Sinambela, H. (2018:339). Tujuan Kedisiplinan.
https://www.google.com/search?q=Hanry+Sima mora%2C+Lijan+Poltak+Sinambela+%282018%3A339%29+Tujuan+Kedisiplinan&safe=strict&sxsr f=ALeKk00Iwd3sXfaBpfjJ8hT_Oh34JG7nJA%3A1616227427011&ei.

Lijan Poltak Sinambela, M. (2018:336). Kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja disiplin preventif dan disiplin korektif. . MTP Rahardi • 2019.

Lijan Poltak Sinambela, S. (2018:480). Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator. edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Poltak Sinambela, L. (2018: 472). Kinerja Pegawai Teory pengukuran dan Implikasi, Indikator, yang menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif.
<https://www.google.com/search?q=Lijan+Poltak+Sinambela>.

Mauli, S. (2018). Peranan Disiplin Kerja, kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. Volume 6 No 2 2018.

Mujianti, D. (2016 : 2374). Upah insentif merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3007-3017.

Nisak, S. (2014). Masa Kerja. . umm.ac.id/42128/3/jiptummpp-gdl-zikrifathu-51717-3.

Poltak Sinambela, L. (2018 : 472). (2018: 472) Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Indikator yang menjadi pertimbangan dalam pemberian insentif . (2018:

