

PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUB DIVISI TELEMARKETING PT. ANUGRAH TRI MANDIRI TANGERANG

Cesar Sabilah Nur Cahya¹ dan Rita Intan Pemasari²

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

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹ Cesarsabila2000@gmail.com_ dan ²farrelaira@gmail.com

Abstrak

PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan untuk Building Operation Management, Cleaning Service dan Outsourcing Bussines Provider. PT. Anugrah Tri Mandiri memiliki sub divisi telemarketing yang bertugas sebagai perancang, mengomunikasikan dan menyampaikan tawaran kerjasama dalam menjalankan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi 35 karyawan divisi telemarketing dan sampel 35 karyawan berdasarkan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang sebesar 49,7%; 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang sebesar 51,1%; 3) Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang sebesar 64,3%. Sedangkan sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Pencapaian suatu perusahaan ditentukan oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun luar perusahaan termasuk kinerja. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut Hasibuan (2016:10) mengungkapkan bahwa kinerja terdiri dari gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Kinerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang merupakan perusahaan yang berdiri sejak Januari 2015, perusahaan ini bergerak di bidang jasa pelayanan untuk Building Operation Management, Cleaning Service dan Outsourcing Bussines Provider.

Berikut aspek penilaian kinerja dan data penilaian kinerja karyawan sub divisi telemarketing selama 2 tahun terakhir dapat disajikan pada tabel 1

Tabel 1 Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

No	Aspek Penilaian
1	Hasil Kerja
2	Kehadiran
3	Kecakapan Berkomunikasi
4	Berpakaian
5	Sikap Kepada Atasan Dan Sesama Pegawai

Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja serta sikap dari pribadi karyawan. Kualitas dan kuantitas berhubungan dengan produktivitas pekerja, setiap bulanya terdapat target hasil kerja yang harus dipenuhi. Apabila tercapai target yang ditentukan perusahaan dalam setahun, maka kualitas dan kuantitas kerja tercapai.

Berikut tabel capaian hasil kerja karyawan sub divisi telemarketing pada tahun 2019-2020 dapat disajikan pada tabel 2

Tabel 2 Capaian Hasil Kinerja

Keterangan	2019		2020	
	Target	Capaian	Target	Capaian
Melakukan Penawaran Via Telfon	Penawaran Perhari Perusahaan 50	Terlaksana 70 Perusahaan	Penawaran Perhari Perusahaan 70	Terlaksana 80 Perusahaan
Mndapatkan Tawaran Kerjasama Via Telfon	Terlaksana 120 Tawaran Kerjasama	Terlaksana 155 Tawaran Kerjasama	Terlaksana 100 Tawaran Kerjasama	Tidak Terlaksana (83 Tawaran Kerjasama)

Terlihat dalam tabel 2 tersebut bahwa pencapaian hasil kerja karyawan sub divisi Telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri mengalami penurunan di tahun 2020. dimana selama pandemi covid-19 ditahun 2020 tawaran kerjasama tidak terlaksana sesuai target capaian perusahaan dikarenakan kenaikan absensi sakit pada karyawan sub divisi telemarketing akibat terpaparnya covid-19.

Berikut merupakan perhitungan sistem insentif karyawan marketing PT. Anugrah Tri Mandiri pada tabel 3

Tabel 3 Aturan Penilaian Insentif Kehadiran Karyawan

Level	Bonus/Harian	
	2019	2020
Manager	20000	Ditiadakan
Supervisor	15000	Ditiadakan
Karyawan	10000	Ditiadakan

Berdasarkan tabel 3 di atas dijabarkan bahwa tingkat pemberian insentif yang diterima karyawan berbeda-beda dilihat dari level jabatan dan jam kerja yang dihitung dari jam masuk dan jam pulang kerja. Nilai insentif per hari diberikan berdasarkan level jabatan. Semakin tinggi level jabatan, maka semakin tinggi pula nilai insentif per hari yang di dapatkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerja tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam organisasi Bangun (2012: 231). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016:67) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga mendapat hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik.

Insentif

Menurut Yuniarsih et al. dalam Kadarisman (2016:184) insentif adalah penghargaan / imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja / anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas pekerjaan yang tinggi, sifatnya sewaktu-waktu. Sedangkan Menurut Dewi & Harjoyo (2019:132) insentif adalah salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya

untuk berkinerja secara optimal, Sebagai imbalan perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan semakin besar kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang diterima.

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto, (2013:291) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Anugrah Tri Mandiri, Jl Cendrawasih I No. 1, Bojong Nangka, Kecamatan Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, Banten 15810. Penelitian dilaksanakan selama 10 bulan, dari bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Oktober 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang yang berjumlah 35 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berdasarkan *sampling jenuh* (karena jumlah sampel kurang dari 100 orang), maka semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu 35 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari sumber data internal yang didapatkan secara langsung berupa hasil jawaban dari pengisian kuesioner mengenai Insentif, Disiplin Kerja, dan Kinerja yang secara langsung diisi oleh karyawan divisi

telemarketing pada PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang. Sedangkan Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari data yang dikumpulkan oleh penulis diperoleh dari objek penelitian atau berupa buku, jurnal, artikel, dan wawancara narasumber.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan ada dua variabel bebas (*Independent*) dan satu variabel terikat (*Dependent*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Metode Pengumpulan Data

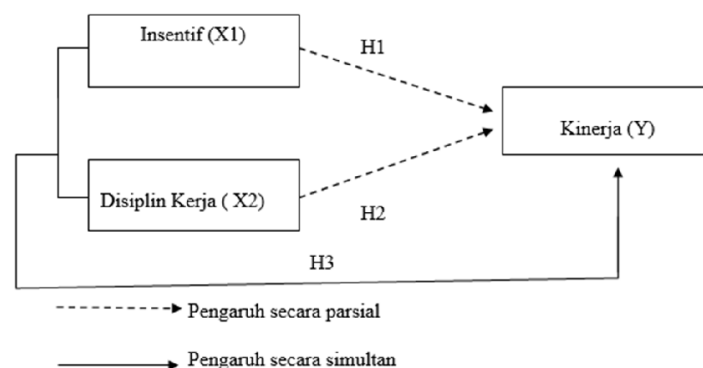
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yaitu dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Pertanyaan ini bersifat tertutup, diukur dengan menggunakan skala dengan internal 1-5 yaitu dapat dilihat sebagai berikut:

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah asosiatif dengan analisis statistik. Kemudian pengolahan data dibantu dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics V26.0 untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan statistik sehingga diperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:60) Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma peneliti. Kerangka pemikiran semakin memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh antara insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja, sebagaimana disajikan pada gambar 1



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran yang sudah digambarkan diatas, maka hipotesisi pada penelitian ini adalah:

H1 :Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang

Ho :Diduga insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang

Ha :Diduga insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang

H2 :Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang

Ho :Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang

Ha : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang

H3 : Insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang

Ho : Diduga insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang

Ha : Diduga disiplin kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6,741	8,499		,793
	Insentif	,497	,133	,468	3,744
	Disiplin Kerja	,511	,143	,447	3,573

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 26, data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas tentang hasil olah data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,741 + 0,497 X_1 + 0,511 X_2 + \varepsilon$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,741 menyatakan bahwa jika variabel bebas Insentif dan Disiplin kerja sama dengan 0 maka nilai Kinerja adalah 6,741. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Insentif (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja (Y) tetap ada sebesar 6,741.
- b. Koefisien regresi variabel Insentif (X_1) sebesar 0,497 artinya jika Insentif mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja sebesar 0,497 atau berpengaruh positif. Sebaliknya jika Insentif mengalami penurunan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penurunan Kinerja sebesar 0,497.
- c. Koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0,511 artinya jika Disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja sebesar 0,511 atau berpengaruh positif. Sebaliknya jika Disiplin Kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan penurunan Kinerja sebesar 0,511.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	6,741	8,499		,793
	Insentif	,497	,133	,468	3,744
	Disiplin Kerja	,511	,143	,447	3,573

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 26, data diolah penulis (2022)

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai thitung yang diperoleh pada tabel diatas, dengan nilai signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 35-3 = 32$. Dengan ketentuan tersebut, maka t_{tabel} sebesar 2,037

Kesimpulan:

1. Pengujian H_1 : Pengaruh variabel Insentif (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) Hasil uji t untuk Insentif (X_1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar $3,744 > t_{tabel}$ 2,037, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya “Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang”.

2. Pengujian H2: Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) Hasil uji t untuk Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,573 > ttabel 2,037, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang”. 4.3.5.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761,724	2	380,862	28,811	,000 ^b
	Residual	423,019	32	13,219		
	Total	1184,743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif

Sumber: Output SPSS 26, data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel tentang hasil uji F di atas, uji ANOVA, didapat Fhitung adalah 19,903 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5%, (df) = $n-k = 35-3 = 3,29$ maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar $28,811 > F_{tabel}$ sebesar 3,29 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub dvisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,495	,479	4,30267

a. Predictors: (Constant), Insentif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,231	5,22999

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,621	3,63584

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif

Sumber: Output SPSS 26, data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) untuk variabel insentif secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,495 atau (49,5%) dan untuk variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,253 atau (25,3%)

Diperoleh koefisien determinasi (R^2) untuk variabel insentif dan variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,643 atau (64,3%). Hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 64,3% sedangkan 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,744 > t_{tabel} 2,040, signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang sebesar 49,7%.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Dewi & Harjoyo (2019:132) yang menyatakan insentif merupakan salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk berkinerja secara optimal, Sebagai imbalan perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan semakin besar kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang diterima

Secara empiris didukung dari penelitian terdahulu pada penelitian (Maharani et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian nilai t_{hitung} sebesar 3,573 > t_{tabel} 2,040, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri, Tangerang sebesar 51,1%.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Siswanto, (2013:291) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh,

dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Secara empiris didukung dari penelitian terdahulu pada penelitian (Pratama, 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang.

Pengaruh Insentif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian nilai F_{hitung} sebesar $28,811 > F_{tabel}$ sebesar 3,29 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 64,3%, Sedangkan sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Semakin baik dan sesuai insentif yang diterima oleh karyawan PT. Anugrah Tri Mandiri dan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja dengan menerapkan SOP perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik dari seorang karyawan

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara, (2017:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dewi & Harjojo (2019:132) insentif merupakan salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk berkinerja secara optimal, Sebagai imbalan perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkan semakin besar kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang diterima. Selain itu menurut Siswanto, (2013:291) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian (Sumarsid & Paryanti, 2019) yang menyimpulkan bahwa secara simultan insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang sebesar 49,7%.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang sebesar 51,1%.
3. Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sub divisi telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang sebesar 64,3%. Sedangkan sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P. S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). Yogyakarta: Penerbit Indomedia Pustaka.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi* (Kesatu). Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Maharani, D., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Journal Unismuh*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Novianty, R. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Citra Sarana. *Media Soerjo*, 20(1).
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 11(1).
- Pratama. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2).
- Pratami, W., Susanta, H., & Nurseto, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations. *Administrasi*

Bisnis FISIP Universitas Diponegoro.

- Rivai, V., & Sagala, E. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusiadi, & Dkk. (2017). *Metodologi Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, sondang p. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto., B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasaar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sumarsid, & Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer*, 5(2).
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., & Dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., & Sagala, J. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.