



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PASIFIK PRIMA KULINER**

Jatenangan Manalu
(1-9)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT WIJAYA KARYA TBK
SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang
(10-25)

**PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP LIKUIDITAS
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK, JAKARTA**

Neli Marita
(26-32)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN
KLINIK MEDIFIT CIDENG GAMBIR JAKARTA PUSAT**

Wakhyudin & Maulyawati
(33-45)

**MERANCANG SISTEM PENILAIAN KINERJA YANG EFEKTIF
UNTUK MELIHAT PERKEMBANGAN ORGANISASI**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi
(46-55)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUSHI TEI INDONESIA**

Badrian
(56-70)

**PENYALURAN PINJAMAN DARI ULTIMATE LEADERS
DENGAN MANAJEMEN PORTOFOLIO BAGI PERFORMA EKONOMI**

Boyke Hatman
(71-81)

**ANALISIS SITOREM PENGUATAN KERJASAMA TIM
UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH
DI KOTA MADIUN**

Sasli Rais
(82-94)

**HUBUNGAN PERSEDIAAN DENGAN PENJUALAN PADA LAPORAN KEUANGAN
KOPERASI BUKIT MURIA JAYA TAHUN 2021-2022**

Akhmad Gunawan
(95-109)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

Pembina :

Dr. Yoewono, MM,, MT.

Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

Dewan Redaksi :

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

Mitra Bestari :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

Staf Redaksi :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

Alamat Redaksi :

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272
E-mail : sekretariat@stiepbm.ac.id, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PASIFIK PRIMA KULINER**

Jatenangan Manalu
(1-9)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT WIJAYA KARYA TBK
SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang
(10-25)

**PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP LIKUIDITAS
PADA PT. JANESA MEDIA LOGISTIK, JAKARTA**

Neli Marita
(26-32)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN
KLINIK MEDIFIT CIDENG GAMBIR JAKARTA PUSAT**

Wakhyudin & Maulyawati
(33-45)

**MERANCANG SISTEM PENILAIAN KINERJA YANG EFEKTIF
UNTUK MELIHAT PERKEMBANGAN ORGANISASI**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi
(46-55)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUSHI TEI INDONESIA**

Badrian
(56-70)

**PENYALURAN PINJAMAN DARI ULTIMATE LEADERS
DENGAN MANAJEMEN PORTOFOLIO BAGI PERFORMA EKONOMI**

Boyke Hatman
(71-81)

**ANALISIS SITOREM PENGUATAN KERJASAMA TIM
UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MADRASAH TSANAWIYAH
DI KOTA MADIUN**

Sasli Rais
(82-94)

**HUBUNGAN PERSEDIAAN DENGAN PENJUALAN PADA LAPORAN KEUANGAN
KOPERASI BUKIT MURIA JAYA TAHUN 2021-2022**

Akhmad Gunawan
(95-109)

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASIFIK PRIMA KULINER

Jatenangan Manalu

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : jatenangan1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pasifik Prima Kuliner, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasifik Prima Kuliner. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner yang berjumlah 34 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample yaitu 34 orang.

*Berdasarkan Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner**. Hasil penghitungan analisa korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,813 nilai koefisien korelasi 0,813 nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner** karena hasil perhitungan berada di rentang 0,80 – 1,00. Arti positif adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika disiplin baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya. Dari hasil analisa koefisien determinasi menghasilkan nilai 0.662 atau 66,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner** mempunyai kontribusi hanya sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lainnya.*

*Hasil koefisien regresi $Y = 13,79 + 0,59 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,79, artinya apabila tidak ada disiplin (X) atau nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 13,79. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,59 artinya setiap kenaikan disiplin (X) sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,59 tingkat. Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai t hitung > t tabel ($7,67 > 1,699$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (H_a) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner***

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

PT. Pasifik Prima Kuliner adalah sebuah badan usaha yang bergerak di bidang makanan dan minuman, seiring perkembangan bisnis kuliner dan dengan banyaknya variasi jenis makanan dan minuman permintaan dari para konsumen, maka PT. Pasifik Prima Kuliner menambah daya pelayanan dengan menyiapkan berbagai macam makanan dan minuman yang sedang digemari oleh para konsumen. Dengan adanya banyak berbagai produk dan pelayanan kepada konsumen yang dimiliki oleh PT. Pasifik Prima Kuliner tersebut, maka kualitas pelayanan harus berjalan dengan baik yang bersumber pada Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi PT. Pasifik Prima Kuliner, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Apabila para karyawannya memiliki kinerja yang baik maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya apabila para karyawannya kinerjanya buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaan tersebut. Dalam beberapa kasus yang terjadi di PT. Pasifik Prima Kuliner ditemui adanya indikasi bahwa tingkat kinerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Pegawai atau karyawan yang tidak mentaati peraturan jelas merupakan perilaku yang kurang baik dan harus segera diberikan arahan agar dapat berubah. Bentuk arahan dapat saja dengan cara teguran, surat peringatan. Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi penting mengingat disiplin kerja akan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan

adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Namun ada beberapa kasus menunjukkan masih terdapat sebagian karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner yang kurang disiplin dalam melaksanakan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Adanya kasus adanya komplain dari beberapa konsumen ini menandakan kekurang disiplin karyawan dalam bekerja. Tentunya hal ini cenderung akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar uraian di atas penulis dapat melihat pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasifik Prima Kuliner”

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011: 67), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Wirawan (2014 : 5) dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia, salemba empat jakarta mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan singkatan dari kinetik energi kerja yang padanya

dalam bahasa inggris adalah *performannce*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”

Menurut Sedarmayanti (2011: 260). mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
3. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Disiplin Kerja
Disiplin kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9. **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. **Lingkungan Kerja**
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. **Komitmen**
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. **Disiplin Kerja**
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya

secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

B. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Pengertian disiplin menurut Alex s. Nitisemito (2013 : 199) diartikan sebagai: “Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik yang tertulis maupun tidak”.

Rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo (2002:64) pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut martoyo (2000:26) antara lain :

a. Disiplin

Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh disiplin agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

b. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

c. Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat

menggerakkan, membimbing dan medisiplin semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

d. Kesejahteraan

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

e. Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.

METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan data

Nazir (1999;145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan 2003;8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner, dimana jumlah karyawannya sebanyak 34 Orang. Dalam menetapkan jumlah sampel menurut Sugiono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini pengambilan sampel adalah sejumlah populasi dari karyawan PT. Pasifik Prima Kuliner yaitu 34 orang. Pengambilan sampel ini disebut sampel jenuh, menurut Sugiono (2010:40) Sampling jenuh adalah Teknik sampling bila semua anggota populasi.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*).
Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Disiplin.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu kinerja karyawan.

HASIL ANALISIS

Hasil penelitian

1. Korelasi

Berdasarkan hasil koefisien korelasi atau $r = 0,813$ nilai koefisien korelasi 0,813 menurut Sunyoto (2012 : 17) menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner** karena hasil perhitungan berada di rentang 0,80 – 1,00. Arti positif adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika disiplin baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien determinasi sebesar 0.662 atau 66,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner** mempunyai kontribusi hanya sebesar 66,2% , sedangkan sisanya sebesar 33,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lainnya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.662	.651	1.625

a. Predictors: (Constant), Disiplin

3. Regresi

Berdasarkan output SPSS 24 pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai a (Constant) sebesar 13.489 dan nilai b (koefisien regresi) sebesar 0,598. Dari nilai tersebut dapat disusun dan dirumuskan Persamaan Regresi $Y = 13,489 + 0,598 X + e$. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,489, artinya apabila tidak ada disiplin (X) atau nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 13,489.

Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,598 artinya setiap kenaikan disiplin (X) sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,598 tingkat.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.489	2.312		5.834	.000
Disiplin	.598	.076	.813	7.91	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.

4. Uji t.

Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai t hitung > t tabel ($7.91 > 1,699$), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian (Ha) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan **PT. Pasifik Prima Kuliner**.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2004, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja :Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba empat