

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis telah menganalisis data yang telah terkumpul, data yang telah dikumpulkan berupa hasil jawaban responden yaitu pada karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Yogyakarta bagian administrasi. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan dan Pemberian insentif dengan Disiplin kerja sebagai Variabel Mediasi. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 59, dan kuesioner yang kembali sebanyak 59 eksemplar. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

Perhitungan validitas dilakukan dengan rumus teknik *korelasi product moment*. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka butir-butir pertanyaan tersebut dikatakan valid atau sah. Sebaliknya jika harga r perhitungan lebih kecil daripada r pada tabel berarti butir-butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sampel sebanyak 59 maka nilai r tabel adalah sebesar 0,256. Jika nilai $r_{xy} > 0,256$ maka valid, dan jika nilai $r_{xy} < 0,256$ maka item tersebut dinyatakan gugur. Hasil uji validitas dijabarkan dalam Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan dan	P1	0.443	0.256	Valid
	P2	0.554	0.256	Valid
	P3	0.453	0.256	Valid
	P4	0.394	0.256	Valid
	P5	0.481	0.256	Valid
	P6	0.515	0.256	Valid
	P7	0.446	0.256	Valid
	P8	0.462	0.256	Valid
	P9	0.467	0.256	Valid
	P10	0.436	0.256	Valid
	P11	0.485	0.256	Valid
	P12	0.503	0.256	Valid
	P13	0.437	0.256	Valid
	P14	0.556	0.256	Valid
Pemberian Insentif	PI1	0.451	0.256	Valid
	PI2	0.437	0.256	Valid
	PI3	0.536	0.256	Valid
	PI4	0.520	0.256	Valid
	PI5	0.581	0.256	Valid
	PI6	0.456	0.256	Valid
	PI7	0.609	0.256	Valid
	PI8	0.432	0.256	Valid
	PI9	0.481	0.256	Valid
	PI10	0.572	0.256	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.413	0.256	Valid
	DK2	0.457	0.256	Valid
	DK3	0.443	0.256	Valid
	DK4	0.470	0.256	Valid
	DK5	0.318	0.256	Valid
	DK6	0.547	0.256	Valid
	DK7	0.455	0.256	Valid
	DK8	0.455	0.256	Valid
	DK9	0.484	0.256	Valid
	DK10	0.442	0.256	Valid
	DK11	0.540	0.256	Valid
	DK12	0.384	0.256	Valid
	DK13	0.447	0.256	Valid

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	DK14	0.391	0.256	Valid
	DK15	0.294	0.256	Valid
Kinerja	KJ1	0.575	0.256	Valid
	KJ2	0.523	0.256	Valid
	KJ3	0.647	0.256	Valid
	KJ4	0.451	0.256	Valid
	KJ5	0.508	0.256	Valid
	KJ6	0.589	0.256	Valid
	KJ7	0.568	0.256	Valid
	KJ8	0.418	0.256	Valid

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 4 halaman 118

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,256) pada taraf signifikansi 5 persen. Dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach*. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya $>0,6$. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0,638	Reliabel
Disiplin kerja	0,692	Reliabel
Pemberian insentif	0,678	Reliabel
Pelatihan	0,734	Reliabel

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 4 halaman 118

Hasil dari uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pendapat Ghazali (2005) bahwa instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel (dapat diandalkan).

4.2 Analisis Deskripsi

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data angket yang telah disebarkan, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	43	72.9%
Perempuan	16	27.1%
Total	59	100.0%

Sumber: data primer, diolah 2016, lampiran 2 halaman 111

Berdasarkan Tabel 4.3, menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Yogyakarta mayoritas adalah laki - laki yaitu sebesar 72,9% dan sisanya perempuan sebesar 27,1%.

2. Umur

Berdasarkan data angket yang telah disebar, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan umur seperti terlihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Frekuensi	Persentase
18-25 Thn	20	33.9%
26-35 Thn	26	44.1%
> 35 Thn	13	22.0%
Total	59	100.0%

Sumber: data primer, diolah 2016, lampiran 2 halaman 111

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 26 – 35 tahun yaitu sebesar 44,1%, karyawan yang berusia antara 18 – 25 tahun sebesar 33,9% dan sisanya sebesar 22% berusia lebih dari 35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Yogyakarta masih muda.

3. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data angket yang telah disebar, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan pendidikan seperti terlihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	26	44.1%
DIPLOMA	14	23.7%
SARJANA	19	32.2%
Total	59	100.0%

Sumber: data primer, diolah 2016, lampiran 2 halaman 111

Tabel 4.5, menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan pendidikan diketahui mayoritas adalah SLTA yaitu sebanyak 26 orang atau 44,1%.

Sedangkan yang tamat Diploma sebesar 23,7% dan S1 sebesar 32,2%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan berpendidikan menengah keatas.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan data angket yang telah disebar, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan masa kerja seperti terlihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 3 Thn	14	23.7%
3-8 Thn	31	52.5%
9-14 Thn	11	18.6%
> 14 Thn	3	5.1%

Sumber: data primer, diolah 2016, lampiran 2 halaman 111

Tabel 4.5 menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja diketahui mayoritas antara 3 – 8 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 52,5% dan sisanya lama bekerja kurang dari 3 tahun sebesar 23,7%, antara 9 – 14 tahun sebesar 18,6% dan lebih dari 14 tahun sebesar 5,1%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan sudah cukup lama bekerja di PT. Astra International, Tbk Daihatsu Yogyakarta sehingga telah memiliki pengalaman kerja yang cukup.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan mengenai data penelitian. Analisis dilakukan menggunakan kategori berdasarkan nilai distribusi frekuensi, nilai maksimum dan nilai rata-rata. Nilai distribusi frekuensi dilakukan dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh batasan kategori penilaian data sebagai berikut :

1,00 - 1,80	= Penilaian sangat tidak setuju
1,81 - 2,60	= Penilaian tidak setuju
2,61 - 3,40	= Penilaian cukup setuju
3,41 - 4,20	= Penilaian setuju
4,21 - 5,00	= Penilaian sangat setuju

1. Analisis Deskriptif Pelatihan

Variabel Pelatihan diukur menggunakan 14 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Pelatihan (X₁)

No. Item	Item Pelatihan	Rata-rata	Kriteria
1	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan.	4.20	setuju
2	Pelatihan mempengaruhi perilaku kerja saya	3.85	Setuju
3	Pelatih atau instruktur yang mengajari saya selama pelatihan memiliki kualitas yang baik dan panduan yang baik	3.98	Setuju
4	Pelatihan meningkatkan keterampilan saya	3.90	Setuju
5	Pelatihan meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan saya	3.85	Setuju
6	Setelah mengikuti pelatihan saya lebih bias mengerti dan menangani masalah dengan baik	3.90	Setuju
7	Pelatihan meningkatkan kemampuan sinkronisasi kerjasama saya dalam tim meningkat	3.81	Setuju
8	Pelatihan meningkatkan mempermudah saya dalam mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru di perusahaan	4.00	Setuju
9	Pelatihan merubah perilaku saya menjadi lebih baik	3.85	Setuju
10	Pelatihan mengarahkan saya menuju sikap yang sensitif dan meningkatkan kehandalan saya dalam bekerja	3.98	Setuju
11	Saya mendapatkan banyak manfaat secara langsung dari Pelatihan meningkatkan	3.93	Setuju
12	Pelatihan meningkatkan kualitas produk dan servis serta dapat mengurangi kerusakan produk dan pelayanan	4.03	Setuju
13	Pelatihan meningkatkan pengetahuan keselamatan dalam bekerja	3.85	Setuju
14	Saya merasa pelatihan meningkatkan ke efektifitasan pekerjaan saya	4.02	Setuju
		3.94	Setuju

Sumber: data primer, diolah 2016, lampiran 3 halaman 113

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa dari 59 responden, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju pada variabel Pelatihan d dengan rata-rata skor sebesar 3,94, yaitu pada interval antara 3,41 - 4,20 yang dapat dikategorikan setuju. Penilaian tertinggi pada item mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan dari pelatihan dengan rata – rata sebesar 4,20 (setuju). Penilaian terendah pada item pelatihan meningkatkan kemampuan sinkronisasi kerjasama dalam tim dengan nilai

rata-rata sebesar 3,81 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Yogyakarta memberikan penilaian tinggi pada Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Analisis Deskriptif Pemberian insentif

Variabel pemberian insentif diukur menggunakan 10 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Pemberian insentif (X₂)

No. Item	Item Pemberian Insentif	Rata-rata	Kriteria
1	Apabila tingkat produktivitas saya baik, saya layak di berikan bonus	4.03	Setuju
2	Apabila prestasi kerja saya baik, saya layak diberikan bonus	3.78	Setuju
3	apabila saya dapat melakukan penghematan waktu, saya dapat diberikan bonus	4.17	Setuju
4	Fasilitas financial yang diberikan dapat menunjang semangat pekerjaan	4.32	Sangat setuju
5	Fasilitas nonfinancial yang diberikan dapat menunjang semangat pekerjaan	3.75	Setuju
6	Ketika saya mendapatkan pujian membuat saya termotivasi untuk menjadi lebih baik	4.20	Sangat setuju
7	Saya selalu berinisiatif untuk mengapresiasi hasil pekerjaan	3.98	Setuju
8	Saya merasa bentuk keadilan dalam promosi jabatan merupakan satu bentuk penghargaan	3.88	Setuju
9	Saya merasa pemberian peluang promosi bentuk dari penghargaan	4.05	Setuju
10	saya mendapatkan kepuasan tersendiri apabila mendapatkan penghargaan dari perusahaan	3.97	Setuju
Rata-rata		4.01	Setuju

Sumber: data primer, diolah 2016, lampiran 3 halaman 113

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju terhadap variabel pemberian insentif dengan rata-rata skor sebesar 4,01, yaitu pada interval antara 3,41-4,20 yang dapat dikategorikan setuju. Penilaian tertinggi pada item fasilitas finansial yang diberikan dapat menunjang semangat pekerjaan dengan rata - rata sebesar 4,32 (Sangat setuju), sedangkan penilaian

terendah pada item fasilitas non financial yang diberikan dapat menunjang semangat kerja dengan rata – rata sebesar 3,75 (Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Yogyakarta telah merasa puas dengan pemberian insentif terutama dalam bentuk fasilitas finansial.

3. Analisis Deskriptif Disiplin kerja

Variabel disiplin kerja diukur menggunakan 15 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin kerja (Z)

No. Item	Item Disiplin Kerja	Rata-rata	Kriteria
1	disiplin kerja yang saya terapkan akan meningkatkan kemampuan untuk produktivitas yang maksimal	4.17	Setuju
2	kemampuan dalam bekerja. saya meningkat apabila menerapkan disiplin kerja	4.03	Setuju
3	disiplin kerja yang saya terapkan akan membantu mencapai tujuan organisasi.	3.75	Setuju
4	Disiplin kerja membuat saya menggunakan waktu dengan baik	4.12	Setuju
5	kemampuan ketepatan dan penggunaan waktu dalam bekerja meningkat saat disiplin kerja saya terapkan	3.85	Setuju
6	Disiplin kerja yang saya terapkan menjadikan saya menggunakan waktu dengan baik	4.22	Sangat setuju
7	Disiplin kerja meningkatkan keefektifitasan kerja saya	3.64	Setuju
8	Disiplin kerja membuat saya taat terhadap peraturan	4.03	Setuju
9	Disiplin kerja membuat saya harus mengikuti prosedur dan intruksi kerja meningkatkan disiplin saya	4.00	Setuju
10	Disiplin kerja membuat harmonisasi dalam organisasi terjaga saat prosedur dan intruksi kerja saya terapkan	3.97	Setuju
11	Disiplin kerja membuat saya selalu mengisi absensi dengan tepat	4.00	Setuju
12	Disiplin kerja membuat saya selalu datang tepat waktu	3.85	Setuju
13	Disiplin kerja menjaga kerapian saya dalam berpenampilan	3.92	Setuju
14	Disiplin kerja menjaga kebersihan saya dalam berpenampilan	4.00	Setuju
15	Disiplin kerja membuat saya bertutur kata sopan dalam lingkungan perusahaan	3.98	Setuju
Rata-rata		3.97	Setuju

Sumber: Sumber : data primer, diolah 2016,lampiran 3 halaman 113

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju terhadap variabel disiplin kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,97, yaitu pada interval antara 3,41 - 4,20 yang dapat dikategorikan setuju. Penilaian tertinggi pada item disiplin kerja yang telah diterapkan menjadikan penggunaan waktu menjadi lebih baik dengan rata - rata sebesar 4,22 (Sangat setuju), sedangkan penilaian terendah pada item disiplin kerja meningkatkan keefektifan kerjanya dengan rata – rata sebesar 3,64 (Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki disiplin kerja yang baik ketika bekerja di PT. Astra International, Tbk Daihatsu Yogyakarta.

4. Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja diukur menggunakan 8 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Item Kinerja Karyawan	Rata-rata	Kriteria
1	Saya mempunyai Kecakapan dalam bekerja	4.46	Sangat setuju
2	Saya mempunyai keterampilan dalam bekerja	3.90	Setuju
3	Output yang saya hasilkan sesuai dengan target	4.14	Setuju
4	Hasil kerja saya sesuai dengan target perusahaan	4.05	Setuju
5	Saya mempunyai tanggungjawab terhadap hasil kerja saya.	3.98	Setuju
6	Pengambilan keputusan setiap permasalahan pekerjaan diambil secara musyawarah	4.05	Setuju
7	Saya mempunyai inisiatif dalam bekerja	4.03	Setuju
8	Saya mempunyai ide-ide atau gagasan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan	4.20	Sangat setuju
Rata-rata		4.10	Setuju

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa dari 59 responden, mayoritas karyawan telah mempunyai kinerja yang tinggi yaitu dengan rata-rata skor sebesar 4,10 berada pada interval antara 3,41 - 4,20 yang dapat dikategorikan setuju. Penilaian tertinggi pada item mempunyai kecakapan dalam bekerja yaitu dengan rata –

rata sebesar 4,46 (Sangat setuju). Penilaian terendah pada item mempunyai ketrampilan dalam bekerja yaitu dengan rata-rata sebesar 3,90 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Astra International, Tbk Daihatsu Yogyakarta memiliki kinerja yang tinggi.

4.3. Analisis regresi linear

Dalam penelitian ini, akan diketahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Z, besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y, pengaruh variabel Z terhadap variabel Y dan perbandingan besar pengaruh secara langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y dan besar pengaruh tidaklangsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y melalui variabel Z, sehingga analisis regresi linear dilakukan sebanyak tiga kali yaitu analisis regresi untuk mengukur pengaruh langsung variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Z, analisis regresi untuk mengukur pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara langsung terhadap variabel Y dan analisis regresi untuk mengukur besar pengaruh variabel Z terhadap variabel Y.

4.3.1 Analisis Regresi Linear Model 1

a. Persamaan Regresi Model I

Analisis Regresi Model I digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara langsung variabel bebas Pelatihan dan pemberian insentif terhadap variabel disiplin kerja.

Tabel 4.11 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Model I

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.251	.393		3.185	.002		
	Pelatihan	.362	.099	.409	3.663	.001	.769	1.301
	Insentif	.321	.094	.381	3.410	.001	.769	1.301

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 156

Berdasarkan tabel 4.11 di atas maka persamaan regresi untuk model regresi I adalah sebagai berikut :

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Z = 1,251 + 0,362 X_1 + 0,321 X_2 + e_2$$

Dengan :

Z = Disiplin kerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pemberian Insentif

e₁ = error pada model regresi I

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan

1. Konstanta = 1,251

Konstanta sebesar 1,251 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan serta insentif bernilai nol, maka disiplin kerja adalah sebesar 1,251 satuan

2. Pelatihan (X_1) = 0,362

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 0,362. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel Pelatihan meningkat satu satuan maka besarnya disiplin kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,321 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Insentif (X_2) = 0,321

Koefisien regresi untuk variabel insentif (X_2) adalah sebesar 0,321. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel insentif meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,321 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

b. Uji Pengaruh Parsial Variabel Pelatihan dan pemberian insentif terhadap Disiplin kerja (Uji t)

H₀: pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja

H₁: pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4.14, nilai unstandardized coefficient beta variabel pelatihan sebesar 0,362 dengan tingkat signifikansi 0,01. Nilai signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05, Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja, pengaruh tersebut bersifat positif, yaitu

semakin banyak dilakukan pelatihan terhadap para pekerja maka kinerja para pekerja juga akan semakin meningkat. Maka hipotesis pertama **terbukti**

H0: pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

H2: pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja

Selanjutnya, nilai unstandardized coefficient beta variabel pemberian insentif sebesar 0,321 dengan tingkat signifikansi 0,01. Hal ini berarti bahwa variabel pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, pengaruh tersebut bersifat positif, yaitu semakin banyak insentif yang diberikan kepada para pekerja maka disiplin para pekerja juga akan semakin meningkat. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua **terbukti**

a. Uji Pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel disiplin kerja (Uji F)

H0: pelatihan serta pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

H3: pelatihan serta pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kedua variabel bebas pelatihan dan pemberian insentif terhadap variabel disiplin kerja dapat dilakukan dengan uji F, yaitu dengan melihat nilai signifikan yang didapat dari tabel ANOVA hasil analisis regresi linear. Berikut ini adalah tabel ANOVA hasil analisis regresi model I:

Tabel 4.12
Tabel ANOVA Hasil Analisis Regresi Linear

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.023	2	1.511	24.106	.000 ^a
	Residual	3.511	56	.063		
	Total	6.534	58			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 156

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, nilai signifikan yang di dapat adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas pelatihan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Dari hasil tersebut maka hipotesis ketiga **terbukti**

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel disiplin kerja, berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi linear model I yang dapat menjelaskan besar koefisien determinasi pada model regresi I :

Tabel 4.13
Tabel Model Summary Analisis Regresi Model I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.443	.25039

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 156

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) model regresi I adalah 0,463 hal ini berarti varians pada variabel disiplin kerja (Z) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Pelatihan dan variabel pemberian insentif adalah sebesar 46,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar kedua variabel bebas tersebut.

Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menghitung error pada model regresi I (e_1), yaitu sebesar $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.463} = \sqrt{0,537} = 0,732$

4.3.2 Analisis Regresi Linear Model II

a. Persamaan Regresi Model II

Analisis Regresi Model II digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara langsung variabel bebas pelatihan dan pemberian insentif terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.14 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.527	.366		4.171	.000		
Pelatihan	.350	.092	.421	3.798	.000	.769	1.301
Insentif	.298	.088	.376	3.395	.001	.769	1.301

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 157

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka persamaan regresi untuk model regresi I adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,527 + 0,350 X_1 + 0,298 X_2 + e_1$$

Dengan :

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pemberian Insentif

e₁ = error pada model regresi I

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan

1. Konstanta = 1,527

Konstanta sebesar 1,527 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan serta insentif bernilai nol, maka kinerja adalah sebesar 1,527 satuan

2. Pelatihan (X₁) = 0,350

Koefisien regresi untuk variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 0,350. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel Pelatihan meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,350 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Insentif (X_2) = 0,298

Koefisien regresi untuk variabel insentif (X_2) adalah sebesar 0,298. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel insentif meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,298 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

b. Uji Pengaruh Parsial Variabel Pelatihan dan pemberian insentif terhadap Kinerja (Uji t)

H₀: pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H₄: pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.14, nilai unstandardized coefficient beta variabel pelatihan sebesar 0,350 dengan tingkat signifikansi 0,00. Nilai signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, pengaruh tersebut bersifat positif, yaitu semakin banyak dilakukan pelatihan terhadap para pekerja maka kinerja para pekerja juga akan semakin meningkat. Dari hasil tersebut maka hipotesis keempat **terbukti**

H₀: pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H5: pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Selanjutnya, nilai unstandardized coefficient beta variabel pemberian insentif sebesar 0,543 dengan tingkat signifikansi 0,01. Hal ini berarti bahwa variabel pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, pengaruh tersebut bersifat positif, yaitu semakin banyak insentif yang diberikan kepada para pekerja maka kinerja para pekerja juga akan semakin meningkat. Ini menunjukkan maka hipotesis kelima **terbukti**

c. Uji Pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel kinerja (Uji F)

H0: pelatihan serta pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H6: pelatihan serta pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kedua variabel bebas pelatihan dan pemberian insentif terhadap variabel disiplin kerja dapat dilakukan dengan uji F, yaitu dengan melihat nilai signifikan yang didapat dari tabel ANOVA hasil analisis regresi linear. Berikut ini adalah tabel ANOVA hasil analisis regresi model II :

Tabel 4.15
Tabel ANOVA Hasil Analisis Regresi Linear

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.718	2	1.359	24.946	.000 ^a
	Residual	3.051	56	.054		
	Total	5.769	58			

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 157

H0: pelatihan serta pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H6: pelatihan serta pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, nilai signifikan yang di dapat adalah 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas pelatihan dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dari hasil tersebut maka hipotesis keenam **terbukti**.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel kinerja, berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi linear model II yang dapat menjelaskan besar koefisien determinasi pada model regresi II :

Tabel 4.16
Tabel Model Summary Analisis Regresi Model II
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.452	.23341	1.698

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 133

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) model regresi II adalah 0,471, hal ini berarti varians pada variabel Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Pelatihan dan variabel pemberian insentif adalah sebesar 47,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar kedua variabel bebas tersebut.

Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menghitung error pada model regresi II (e_1), yaitu sebesar $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.471} = \sqrt{0,529} = 0,723$

4.3.3 Analisis Regresi Linear Model III

b. Persamaan Regresi Model III

Analisis Regresi Model III digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja.

Tabel 4.17
Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Model III
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.658	.374		4.432	.000		
	Disiplin Kerja	.616	.094	.656	6.560	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 134

Berdasarkan tabel 4.17 di atas maka persamaan regresi untuk model regresi III adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 Z + e$$

$$Y = 1,658 + 0,616 Z + e_3$$

Dengan :

Y = Kinerja

Z = Disiplin Kerja

e_3 = error pada model III

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan

1. Konstanta = 1,658

Konstanta sebesar 1,658 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja adalah sebesar 1,658 satuan.

2. Disiplin Kerja (Z) = 0,616

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,616. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,616 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

c. Uji Pengaruh Parsial Variabel Disiplin terhadap Kinerja (Uji t)

H0: disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H7: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.20, nilai unstandardized coefficient beta variabel pelatihan sebesar 0.616 dengan signifikansi 0,00. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, pengaruh tersebut bersifat positif, yaitu semakin tinggi disiplin maka kinerja para pekerja juga akan semakin tinggi, begitu sebaliknya. Dari hasil tersebut maka hipotesis ketujuh **terbukti**.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara variabel Z terhadap variabel Y, berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi linear model III yang dapat menjelaskan besar koefisien determinasi pada model regresi III :

Tabel 4.18

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.420	.24015

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

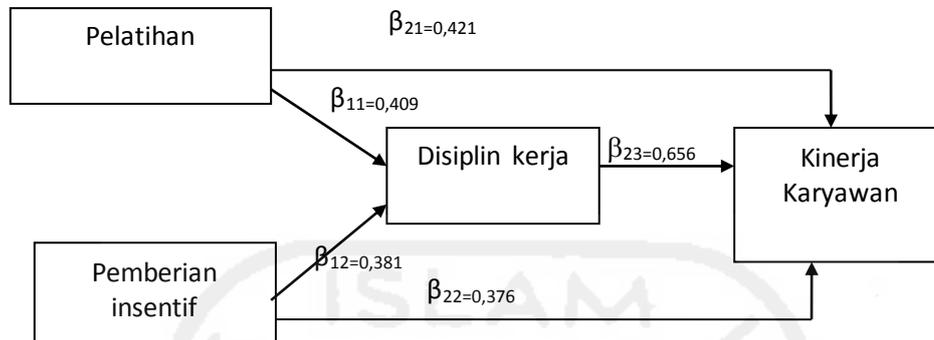
Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 134

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) model regresi III adalah 0,430, hal ini berarti varians pada variabel Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Disiplin Kerja (Z) adalah sebesar 43,0%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar ketiga variabel bebas tersebut.

Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menghitung error pada model regresi II (e_2), yaitu sebesar $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,430} = \sqrt{0,570} = 0,756$.

4.4. Analisis Jalur

Analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dari gambarl 4.1 didapatkan $\beta_{11}=0,409$ dan $\beta_{12}=0,381$. $\beta_{21}=0,421$ dan $\beta_{22}=0,409$ serta $\beta_{23}=0,409$. Dengan mengalikan hasil koefisien beta seperti digambarkan sebagai berikut ;



Gambar

4.1. Hasil Diagram Jalur

Berdasarkan ilustrasi seperti pada gambar diatas, maka besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas ke variabel terikat adalah :

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

a. Pengaruh variabel pelatihan terhadap disiplin kerja

$$X_1 \rightarrow Z = 0,409$$

b. Pengaruh variabel insentif terhadap disiplin kerja

$$X_2 \rightarrow Z = 0,381$$

c. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y = 0,421$$

d. Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y = 0,376$$

e. Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja

$$Z \rightarrow Y = 0,656$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

a. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui disiplin kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,409 \times 0,656) = 0,268$$

b. Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja melalui disiplin kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,381 \times 0,656) = 0,250$$

Rangkuman dari koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh pengaruh tidak langsung, dan total dari pengaruh pelatihan (X1), insentif (X2), dan kinerja (y)

Pengaruh variabel	Langsung	Tidak langsung melalui (Z)	Total
$X_1 \rightarrow Z = 0,409$	0,409	0	0,409
$X_2 \rightarrow Z = 0,381$	0,381	0	0,381
$X_1 \rightarrow Y = 0,421$	0,421	0	0,421
$X_2 \rightarrow Y = 0,376$	0,376	0	0,376
$Z \rightarrow Y = 0,656$	0,656	0	0,656
$X_1 \rightarrow Y = 0,421$	0,421	0,268	0,689
$X_2 \rightarrow Y = 0,381$	0,376	0,250	0,626

Hipotesis	Bunyi hipotesis	Keterangan
H1	Diduga ada pengaruh signifikan dari	

	<p>pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Astra international Tbk Daihatsu cabang Jogjakarta secara parsial.</p>	<p>Terbukti</p>
<p>H2</p>	<p>Diduga ada pengaruh signifikan dari pemberian insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Astra international Tbk Daihatsu cabang Jogjakarta secara parsial.</p>	<p>Terbukti</p>
<p>H3</p>	<p>Diduga ada pengaruh signifikan dari pelatihan serta pemberian insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Astra international Tbk Daihatsu cabang Jogjakarta secara simultan.</p>	<p>Terbukti</p>
<p>H4</p>	<p>Diduga ada pengaruh signifikan dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Astra international Tbk Daihatsu cabang Jogjakarta secara parsial.</p>	<p>Terbukti</p>
<p>H5</p>	<p>Diduga ada pengaruh signifikan dari pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Astra international</p>	<p>Terbukti</p>

	Tbk Daihatsu cabang Jogjakarta secara parsial.	
H6	Diduga ada pengaruh signifikan dari pelatihan serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Astra international Tbk Daihatsu cabang Jogjakarta secara simultan.	Terbukti
H7	Diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra international Tbk Daihatsu cabang Jogjakarta secara simultan.	Terbukti
H8	Diduga Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Jogjakarta melalui disiplin kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung	Tidak terbukti
H9	Diduga Pengaruh tidak langsung pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk. Daihatsu Cabang Jogjakarta	Tidak terbukti

	melalui disiplin kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung.	
--	--	--

4.5. Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi Linear

Sebelum dilakukan analisis regresi linear, perlu dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar data hasil penelitian dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis regresi linear. Uji asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah keseluruhan uji asumsi klasik analisis regresi linear:

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji normalitas residual model regresi yang dibentuk. Apabila sebuah model regresi residualnya berdistribusi normal maka analisis regresi dapat dilakukan untuk menganalisa data hasil penelitian tersebut, sedangkan jika residual model regresi tidak berdistribusi normal maka analisis regresi linear tidak dapat dilakukan untuk menganalisa data hasil penelitian tersebut, data hasil penelitian harus dianalisis dengan metode non parametrik.

Uji Normalitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS, yaitu dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorv Sminov. Dalam uji normalitas tersebut, jika

nilai signifikan yang didapat dari hasil uji normalitas lebih dari 0,05 maka residual model berdistribusi normal, akan tetapi jika nilai signifikan yang didapat kurang dari 0,05 maka residual model regresi linear dikatakan tidak berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji Normalitas kedua model regresi :

**Tabel 4.19. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
Residual Kedua model Regresi**

		Standardized Residual	Standardized Residual
N		59	59
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.98260737	.22935336
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.103
	Positive	.076	.103
	Negative	-.096	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.739	.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.647	.558

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, nilai signifikan uji normalitas model regresi I adalah 0,647, nilai signifikan uji normalitas model regresi II adalah 0,558. Nilai signifikan kedua model regresi tersebut lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual ketiga model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, syarat normalitas ketiga model regresi telah terpenuhi.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam sebuah model regresi. Model yang baik adalah model yang variabel bebasnya tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam sebuah model dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF dan toleransi yang terdapat dalam tabel koefisien persamaan regresi masing-masing model regresi. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model tersebut, sedangkan jika nilai VIF > 10 dan nilai toleransi < 0,1 maka dapat dikatakan model tersebut tidak baik, karena terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model tersebut.

a. Uji Multikolinearitas Model Regresi I

Berikut ini adalah tabel koefisien persamaan regresi yang didapat dari hasil analisis regresi model I :

Tabel 4.20 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Model I

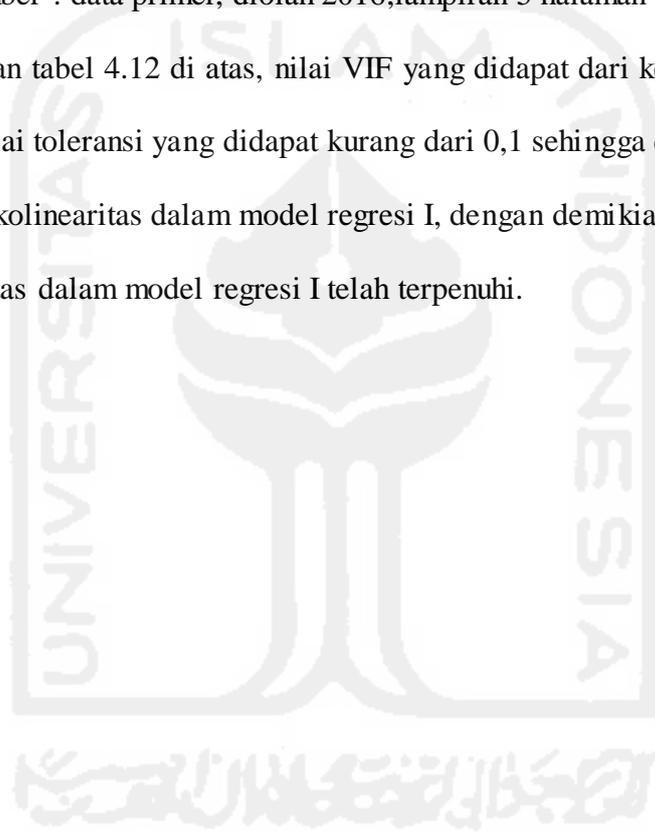
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.251	.393		3.185	.002		
	Pelatihan	.362	.099	.409	3.663	.001	.769	1.301
	Insentif	.321	.094	.381	3.410	.001	.769	1.301

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 156

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, nilai VIF yang didapat dari ketiga variabel kurang dari 10 dan nilai toleransi yang didapat kurang dari 0,1 sehingga dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi I, dengan demikian syarat tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi I telah terpenuhi.



b. Uji Multikolinearitas Model Regresi II

Berikut ini adalah tabel koefisien persamaan regresi yang didapat dari hasil analisis regresi model II :

Tabel 4.20 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.527	.366		4.171	.000		
Pelatihan	.350	.092	.421	3.798	.000	.769	1.301
Insentif	.298	.088	.376	3.395	.001	.769	1.301

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 157

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, nilai VIF yang didapat dari kedua variabel kurang dari 10 dan nilai toleransi yang didapat lebih dari 0,1 sehingga dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi II, dengan demikian syarat tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi II telah terpenuhi.

4.5.3 Uji heterokedasitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Uji Park*. Jika nilai probabilitas pada variabel independen $< 0,05$ maka

terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel berikut :

a. Uji Heteroskedastisitas Model I

Tabel 4.21

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.102	1.068		1.032	.306
	Pelatihan	.101	.269	.057	.374	.710
	Insentif	-.196	.256	-.116	-.767	.446

a. Dependent Variable: abs_res1

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 159

Berdasarkan Tabel 4.21 terlihat data nilai probabilitas (sig) dalam uji Park nilainya diatas 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Heteroskedastisitas Model II

Tabel 4.22

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.578	.314		1.840	.071
	Pelatihan	.016	.079	.030	.198	.844
	Insentif	-.113	.075	-.223	-1.497	.140

a. Dependent Variable: abs_RESID2

Sumber : data primer, diolah 2016, lampiran 5 halaman 161

Berdasarkan Tabel 4.22 terlihat data nilai probabilitas (sig) dalam uji Park nilainya diatas 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi model II, secara parsial variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, pengaruh tersebut bersifat positif, yaitu apabila pelatihan ditingkatkan maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zulaini (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hubungan tersebut sangat kuat dan bersifat positif, sehingga saran bagi perusahaan apabila ingin meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka sebaiknya diadakan banyak pelatihan yang akan meningkatkan mutu

SDM. Selain itu pengaruh pelatihan terhadap kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh suci (2015), dapat disimpulkan pengaruh pelatihan serta pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja. Di dukung juga penelitiannya Cowherd (2008) bahwa pemberian insentif finansial maupun non finansial dapat meningkatkan disiplin kerja. Karyawan menjadi lebih sigap, taat waktu dan lain sebagainya. Selain itu karyawan insentif dapat dijadikan solusi untuk meningkatkan kedisiplinan tanpa harus memberikan hukuman.

4.6.2. Pengaruh Variabel Pemberian Insentif Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis tersebut, secara parsial variabel pemberian insentif juga berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu semakin banyak insentif yang diberikan pada para pekerja, maka disiplin kerja juga akan semakin meningkat. Ini sesuai dengan penelitian Rizca amalia (2014) yg meneliti Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa efektivitas insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sesuai dengan penelitian ini.

Menurut Hasibuan (2005), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Disiplin kerja adalah termasuk dalam kategori prestasi kerja, sehingga jika perusahaan memberikan insentif yang besar bagi karyawan yang berprestasi, maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya termasuk dalam menjaga kedisiplinan kerjanya.

4.6.3 Pengaruh Variabel Pelatihan Serta Pemberian Insentif Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada analisis regresi linear model II, secara simultan variabel pelatihan serta pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Ini memiliki kesamaan dengan penelitian thaief (2015) walaupun memiliki pengaruh pelatihan serta pemberian insentif tidak signifikan apabila secara parsial. Pelatihan yang diberikan secara berturut-turut serta insentif yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang berprestasi tinggi akan membentuk sikap disiplin kerja yang baik bagi para karyawan.

4.6.4 Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi model I, secara parsial variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, pengaruh tersebut bersifat positif, yaitu apabila pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain (2009) dari penelitian yang dilakukannya dengan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai kesuksesan pribadi maupun organisasi. Pelatihan merupakan salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika disiplin kerja tinggi maka karyawan akan tampil lebih baik, sebaliknya apabila disiplin kerja rendah maka akan menimbulkan masalah pada kinerja (Thaief, 2015). Selain itu pelatihan dan pengembangan bias menjadi bahan evaluasi peningkatan kinerja karyawan (Kambey,2013)

4.6.5 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil analisis tersebut, secara parsial variabel pemberian insentif juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin banyak insentif yang

diberikan pada para pekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Ini sejalan dengan penelitian dari Nyakundi (2013). Hasil penelitiannya adalah peran pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dan efektif. Selain penelitian tersebut penelitian yang dilakukan Sujatmoko (2007) Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan kinerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran di Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta, menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan semakin membaik ketika insentif diberikan karyawan di Dunkin donuts cabang arteri Jakarta. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi. Apabila insentif tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan kinerjanya pun akan semakin baik.

4.6.6 Pengaruh Variabel Pelatihan Serta Pemberian Insentif Terhadap Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil uji F pada analisis regresi linear model I, secara simultan variabel pelatihan serta pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan secara berturut-turut serta insentif yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang berprestasi tinggi akan menambah keahlian pekerja dan meningkatkan motivasi kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4.6.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi model III, disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Thaief (2005) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, sehingga bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya dapat dimulai dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Selain itu sejalan dengan penelitian Kristiyanti (2009) Studi Pada Karyawan Pt. Nyonya Meneer Semarang dan penelitian suci (2015) Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang.

4.6.8 Perbandingan Pengaruh Langsung Pelatihan Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Dengan Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur, variabel pelatihan serta pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung dari kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung kedua variabel terhadap kinerja melalui variabel disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya antara variabel pelatihan serta pemberian insentif terhadap kinerja adalah hubungan secara langsung, ini sama dengan penelitian dari laing (2009) yg menyatakan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan serta penelitian amalia (2014) yg hasilnya pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Dengan kata lain variabel disiplin kerja bukan merupakan variabel