

Pengaruh Pelatihan Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Dept. Warehouse Control PT. Indoesia Epson Industri

Khoirul Amin¹, Hamzah Muhammad Mardi Putra²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

e-mail : khoirulamin040498@gmail.com¹, hamzah@pelitabangsa.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari data, informasi serta menganalisis mengenai Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dept. warehouse control PT. Indonesia Epson Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling yang berjenis simple random sampling dengan rumus slovin yang menghasilkan sebanyak 83 responden dari populasi 69 karyawan. menggunakan metode MSI dan bantuan *software* SPSS

Kata kunci : Pelatihan, Insentif, Disiplin, Kinerja

Abstract

This study aims to find data, information and analyze the effect of training and discipline on the performance of department employees. warehouse control PT. Indonesian Epson Indonesia. The type of research used is quantitative. The type of research used is quantitative. Sampling was carried out using the probability sampling method of the simple random sampling type with the slovin formula which produced 83 respondents from a population of 69 employees. using the MSI method and the help of SPSS software

Keywords: *Training, Incentives, Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat vital. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Tiga level strategi perusahaan yang dikenal antara lain strategi level korporasi, strategi level unit bisnis, dan strategi level fungsional. Salah satu strategi fungsional adalah strategi SDM, jenis strategi ini berisi perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan pengembangan SDM dan stafnya (Wirawan, 2011:47-48).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231) dalam (Luthans, 2020). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dimana hal ini berarti adanya suatu kesediaan seseorang atau kelompok orang

untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jadi kinerja dapat dikatakan salah satu tolak ukur sumber daya manusia, karena kinerja membandingkan antara hasil kerja dan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan terus menaikkan standar kinerja karyawan agar hasil dari pekerjaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Menurut Suwatno dan Donni (2011:234) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Sedangkan menurut Danim (2014:9) insentif adalah imbalan organisasi atas prestasi individu atau kelompok kerja. Dengan kata lain, insentif organisasi merupakan perolehan atau produk kerja yang mereka lakukan. Insentif itu dapat berupa keuntungan atau hukuman yang diberikan secara bergantian sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi.

PT. Indonesia Epon Industry memenuhi kebutuhan pasar dengan produk-produk yang berkualitas tinggi tak hanya dalam jenis printer saja namun juga pada jumlah Digital Imaging Solution yang meliputi peralatan Input dan Output. Selain itu Epon Indonesia juga terus mencari inovasi dan terobosan terbaru dalam meningkatkan teknologinya untuk memenuhi perkembangan pasar yang terus berkembang. Salah satu produk unggulan dari PT Epon adalah teknologi pencetakan gambar sempurna hingga 2880 dpi pertama yang ada di dunia.

Pada April 2019, Epon meluncurkan printer tipe PLQ-30 yang memiliki fungsi mencetak paspor sampai buku nikah. Salah satu produk Epon yang paling diminati oleh pasar adalah proyektor Epon Light Secene EV-105. Hasil cetak printer industri Epon, seperti Epon SureColor SC-S80670, diklaim mampu bertahan 60 tahun.

No	Indikator	Tahun				
		2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1.	SIDM	10,00	14,72	14,23	9,00	15,41
2.	Printer Inkjet	15,00	9,50	9,00	15,00	14,00
3.	Printer Laser	36,25	39,20	34,16	36,21	41,16
4.	Proyektor	9,00	9,12	9,00	9,00	9,00
5.	Scanner	9,00	10,45	10,00	14,00	10,00
Total		79,25	82,99	88,69	76,39	89,57

Sumber: Data Internal Dept. Warehouse Control PT. Epon Indo Industri

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan persentase penjualan produk PT. Epon Indo Industri tahun 2017-2021 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Jumlah produk yang berhasil masuk ke pasar dari tahun 2017 sebesar

79,25%, lalu di di tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 82,99%, namun di tahun 2019 jumlah penjualan juga meningkat sebesar 88,69%, dan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 76,39%, sedangkan pada tahun 2021 jumlah penjualan meningkat banyak menjadi 89,57%.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Pelatihan

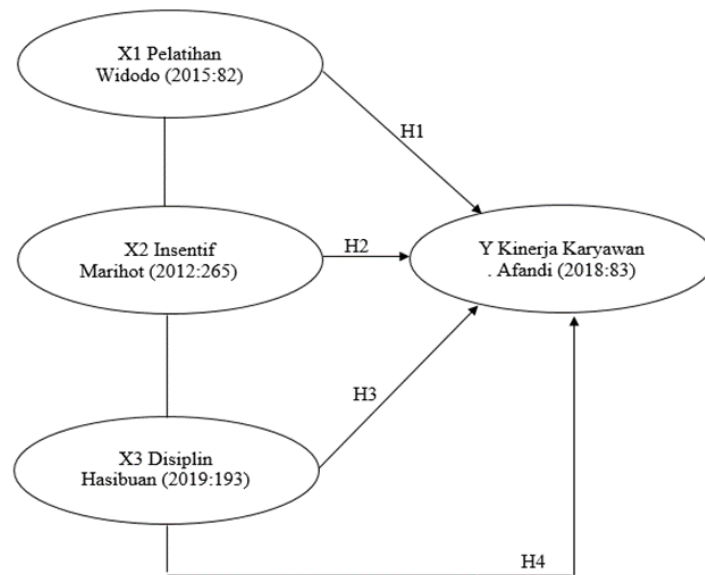
Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Wexley dan Yuki (dalam As'ad 2013:33), Pelatihan dan pengembangan adalah istilah-istilah yang menyangkut usaha agar tercapainya penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan perubahan sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Sedangkan menurut Armstrong (2011:59), menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sebagai upaya peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh serta meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan. Senada dengan Armstrong Mangkuprawira (2011:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Insentif

Insentif adalah bonus tambahan yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang telah mereka lakukan. Insentif pada umumnya lebih cenderung cocok bagi mereka yang berada di bagian produksi. Pemberian insentif secara langsung dapat memberikan rangsangan positif terhadap kinerja karyawan. Marihot (2012:265) mengatakan insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Berbagai model pemberian insentif digunakan oleh perusahaan untuk terus memacu karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan loyalitas mereka. Pelaksanaan sistem upah insentif ini dimaksudkan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) dalam (Pering, 2020) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori dan review hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagaimana tertera pada gambar berikut :



Gambar 1. Design Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Insentif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Pelatihan insentif dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat dalam mencari data. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data informasi dan informasi pokok dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan dept. warehouse control PT. Epon Indo Industri yang merupakan sampel penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah para karyawan Dept. warehouse control PT. Epon Indo Industri yang berjumlah 83. Adapun analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi sebelum menganalisis korelasi sebaiknya menganalisis transformasi data dengan menggunakan metode MSI dan bantuan software SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat dalam mencari data. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data informasi dan informasi pokok dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan dept. warehouse control PT. Indonesia Epon Industri yang merupakan sampel penelitian. Pada penelitian ini juga akan mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat, antara variabel bebas (X1) Pelatihan (X2) Insentif dan (X3) Disiplin terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan

Populasi

(Sugiyono 2016:80) dalam (Rudini 2019) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah para karyawan Dept. warehouse control PT. Indonesia Epon Industri yang berjumlah 83.

Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini untuk memudahkan perhitungan sampel digunakan survey pendahuluan dengan cara bertanya pada karyawan SMK Ristek Karawang dan diketahui jumlah karyawan Dept. warehouse control PT. Indonesia Epson Industri yang berjumlah 83. Dalam melakukan penelitian ini hal pertama yang dilakukan adalah menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, (Sangadji dan Sopiah 2010:189):

Hasil Pengujian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu koefisien. Uji coba dilakukan setelah kuesioner selesai disusun dan diujicobakan pada sampel darimana populasi diambil.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	P correlation	r tabel	Sig	alpha	Status
Pelatihan	X1.1	0,238	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,551	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,220	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,404	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,436	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,447	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,411	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,334	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.9	0,435	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X1.10	0,282	0,1997	0,000	0,05	Valid
Insentif	X2.1	0,334	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,980	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,448	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,210	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,313	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,349	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,349	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,436	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,780	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,369	0,1997	0,000	0,05	Valid
Disiplin	X3.1	0,540	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,200	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,442	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,323	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,393	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,337	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.7	0,440	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.8	0,361	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.9	0,313	0,1997	0,000	0,05	Valid
	X3.10	0,422	0,1997	0,000	0,05	Valid
Kinerja	Y1	0,890	0,1997	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,780	0,1997	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,380	0,1997	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,470	0,1997	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,270	0,1997	0,000	0,05	Valid

Y6	0,363	0,1997	0,000	0,05	Valid
Y7	0,357	0,1997	0,000	0,05	Valid
Y8	0,503	0,1997	0,000	0,05	Valid
Y9	0,380	0,1997	0,000	0,05	Valid
Y10	0,505	0,1997	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2023

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	keterangan
X1	0,944	Sangat Reliabel
X2	0,958	Sangat Reliabel
X3	0,941	Sangat Reliabel
Y	0,62	Sangat Reliabel

Sumber : Data Penelitian yang diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

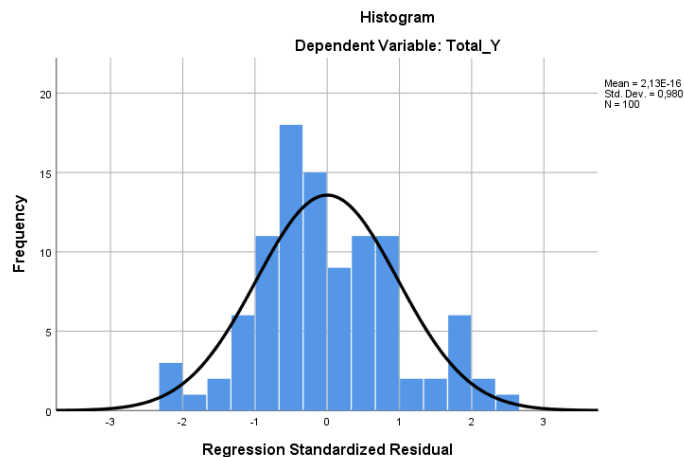
Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, ujimultikolonieritas, dan uji heterokedastisitas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan spss dengan hasilnya,sebagai berikut:

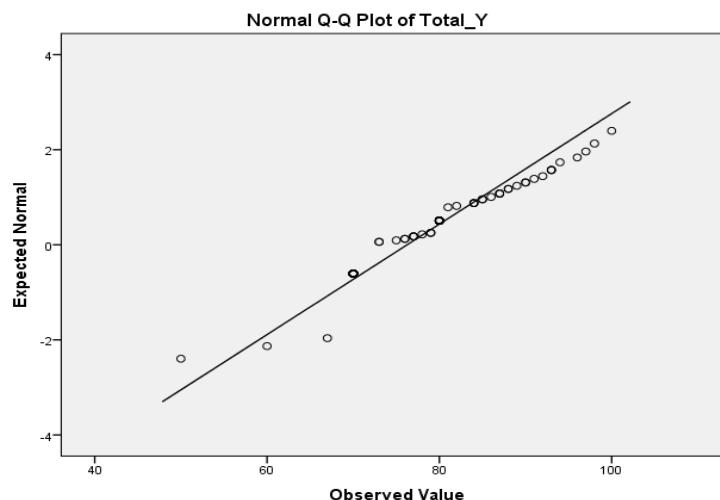
Pertama,nilai signifikansi(Asymp.Sig.(2-tailed)dalam 1-Sample Kolmogorov-Semirov sebesar 0,980 > 0,05.Artinya nilai residual tersebut normal. Kedua, grafik normalitas (histogram) menunjukkan bahwa garis kurva membentuk lonceng dan grafk P–plot di atas menunjukkan bahwa data telah menyebar di area garis diagonal dan mengikuti garis histogram. Maka, hal ini dapat dinyatakan terdistribusi normal.

Gambar 4.1 Grafik Histogram



sumber: Hasil pengolahan SPSS 26, 2023

Gambar 4.2 P-P Plot



sumber: Hasil pengolahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tampilan Grafik Histogram diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng dan berdasarkan grafik normal chart diatas. Dan dapat dilihat grafik P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, dengan kata lain bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	Toleran ce	VIF	Kesimpulan
Pelatihan	0,371	2,697	Tidak terjadi multikolinearitas
Insentif	0,370	2,701	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin	0,622	1,609	Tidak terjadi multikolinearitas
Harga	0,566	2,777	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Spss 22 tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.8 maka diperboleh nilai koefisien konstanta sebesar 34.233, koefisien Pelatihan (X1) sebesar 0,265, koefisien Insentif (X2) sebesar 0,233, koefisien Disiplin (X3) sebesar 0,138 dan koefisien Disiplin (X3) sebesar 0,268. Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 34.223 + 0.265 X_1 + 0.233 X_2 + 0.268 X_3$$

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 34.233 maka tanpa adanya Pelatihan (X1), Insentif (X2), dan Citra Harga (X3) seluruhnya dianggap nol. Maka Kinerja Karyawan memiliki nilai konstanta sebesar 34.233.
- b. Nilai koefisien (b1) pada variable Pelatihan (X1) sebesar 0,265 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variable Pelatihan (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,265 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada Kinerja Karyawan (Y) akan menurunkan Harga (X1) sebesar 0,265 dengan asumsi lain adalah tetap

- c. Nilai koefisien (b2) pada variable Insentif (X2) sebesar 0.233 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variable Insentif (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.233 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada Kinerja Karyawan (Y) akan menurunkan Insentif (X2) sebesar 0.233 dengan asumsi lain adalah tetap.
- d. Nilai koefisien (b3) pada variable Disiplin (X3) sebesar 0.268 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variable Disiplin (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.138 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada Kinerja Karyawan (Y) akan menurunkan Disiplin (X3) sebesar 0.268 dengan asumsi lain adalah tetap

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (H₁)

Variabel pengaruh Pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi produksi PT. Indonesia Epson Industry. Hal ini terlihat dari signifikansi pengaruh harga (X1) $0,001 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2, n-k-1) = t(0,05/2, 100-4-1) = (0,025, 95) = 1,98525$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,349 > 1,98525$), maka H₁₀ ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Divisi produksi PT. Indonesia Epson Industry.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (H₁)

Variabel Insentif (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi produksi PT. Indonesia Epson Industry. hal ini terlihat dari signifikansi pengaruh insentif (X2) $0,001 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2, n-k-1) = t(0,05/2, 100-4-1) = (0,025, 95) = 1,98525$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,287 > 1,98525$), maka H₁₀ ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Divisi produksi PT. Indonesia Epson Industry.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (H₁)

Variabel Disiplin (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi produksi PT. Indonesia Epson Industry. hal ini terlihat dari signifikansi disiplin (X3) $0,533 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2, n-k-1) = t(0,05/2, 100-4-1) = (0,025, 95) = 1,98525$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-0,626 < 1,98525$), maka H₁₀ diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Divisi produksi PT. Indonesia Epson Industri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data seta pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Performance. Vol 26 (2), hal 66-76
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arifin, Zainal. 2019. Evaluasi Program Teori dan Praktek dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta
- Bangun, W. (2012: 231). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Bandung.
- Berto Nadeak, Abbas Parulian, Pristiwanto, Saidi Ramadan Siregar., 2016. Perancangan Aplikasi Pembelajaran Internet Dengan Menggunakan Metode Computer Based Instruction. Jurnal Riset Komputer (JURIKOM), Vol. 3 No. 4
- Davis, Keith. 2013. Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Eko Widodo,Suparno.2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia".Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) TangerangSelatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol.2, No.2
- Luthans, F. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI
- Mangkuprawira, Sjafr. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: RajaGratindo Persada
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press
- Sarwoto. 2012. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Saydam, Gouzali. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers
- Winardi. 2011. Motivasi Pemotivasian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2011. Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada