

The Influence Of Leadership, Incentives and Work Discipline at PT. Sinar Mutli Sepadan Finance Bengkulu City

Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja Pada PT. Sinar Mutli Sepadan Finance Kota Bengkulu

Dhiki Maldani ¹⁾ ; Subandrio ²⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

²⁾*Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muahammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ Subandrio@umb.ac.id ; ²⁾ dhikymaldani137@gmail.com

How to Cite :

Maldani, D., Subandrio, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja Pada PT. Sinar Mutli Sepadan Finance Kota Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [05 Juli 2023]

KEYWORDS

Leadership, Incentives,
Work Discipline
Performance

*This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutli Sepadan Finance Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Multi Sepadan Finance Kota Bengkulu yang tepatnya berada di Jl. Salak Raya, Kota Bengkulu, Bengkulu. Metode penarikan sampel menggunakan teknik non probabiltiy yaitu *accidental sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 160 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mutli Sepadan Finance Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership, incentives and work discipline on employee performance at PT. Sinar Mutli Sepadan Finance Bengkulu City. This type of research is a type of quantitative descriptive research, the object of this research is the employees of PT. Sinar Multi Sepadan Finance Bengkulu City, which is precisely located on Jl. Salak Raya, Bengkulu City, Bengkulu. The sampling method uses a non probability technique, namely accidental sampling. The number of respondents in this study were 160 people. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis Test, and Hypothesis Test, namely t test and f test. The results of this study can be concluded that the variable Leadership has a positive effect on Employee Performance, Incentives have a positive effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive effect on Employee Performance, and Leadership, Incentives and Work Discipline together have a significant effect on Employee Performance at PT. Sinar Mutli Sepadan Finance Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur

manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. (Laelani, 2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

SMS Finance merupakan singkatan dari PT. Sinar Mitra Sepadan Finance yang didirikan pada tanggal 26 November 2000 dan mulai melakukan usahanya pada bulan Juni 2011. SMS Finance merupakan salah satu bagian dari ORIX Group, suatu perusahaan penyedia fasilitas servis keuangan yang berasal dari Jepang. Dari awal mula berdiri sampai dengan tahun 2008, SMS Finance telah memfokuskan bisnisnya pada pemberian pinjaman berupa pembiayaan konsumen khususnya pembiayaan mobil bekas. Kemudian, pada tahun 2009, SMS Finance mulai merambah pada pembiayaan kendaraan motor beroda dua dan pembiayaan syariah. Ekspansi terus dilakukan oleh SMS Finance yang mana hingga tahun 2009 telah berhasil membuka lebih dari 60 kantor cabang yang tersebar di kota – kota besar Indonesia seperti Jabodetabek, Medan, Lampung, Palembang, Cirebon, dan Sulawesi. Lalu, hingga akhir tahun 2009, tercatat modal yang telah disetor telah mencapai total Rp 150 milyar.

SMS Finance memberikan berbagai keuntungan, diantaranya adalah pinjaman pribadi kredit multiguna yang dimulai dari Rp 20.000.000 sampai dengan 70% dari nilai kendaraan yang di jaminkan. SMS Finance juga menawarkan Anda produk Xtra Cash, yang dimana memungkinkan Anda untuk men- *top up* kredit hingga berkali-kali. Selain itu, Fasilitas yang ditawarkan oleh SMS Finance memiliki beberapa keunggulan antara lain persyaratan yang diharuskan tergolong mudah, proses aplikasi yang cepat dan mudah; anda dapat mengunjungi situs resmi SMS Finance untuk melakukan aplikasi online atau dengan mengunjungi kantor cabang. Kemudian, selain proses yang mudah, jaminan atas kredit debitur yaitu BPKB dapat dijamin aman dan debitur dapat memilih fisik dan macam mobil melalui dealer / showroom yang bekerja sama dengan SMS Finance.

SMS Finance memberikan fasilitas kredit untuk dua macam produk, yaitu produk regular dan multiguna. Regular adalah fasilitas kredit konsumen yang dikhususkan untuk pembiayaan mobil baru maupun bekas dengan tingkat bunga yang kompetitif dan pemilihan mobil yang fleksibel. Multiguna adalah pembiayaan yang ditujukan untuk kebutuhan konsumen yang mendesak seperti biaya pengobatan, pendidikan, rumah tangga, dan lain-lain. Dana akan ditransfer langsung kepada institusi/perusahaan oleh SMS Finance.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan dari elemen kuantitas dan kualitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Badriyah, 2017). Kinerja sebagai catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktifitas tertentu selama dalam periode waktu tertentu (Indarjanti & Bodroastuti, 2012).

Menurut (Riantoko *et al.*, 2017), kinerja dipengaruhi oleh *ability* (kemampuan individu), *effort* (usaha yang dicurahkan), dan *support* (dukungan). Kemampuan individu terdiri dari unsur bakat, minat, dan kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdiri dari: motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan kerja. Sedangkan dukungan organisasi terdiri dari: Pelatihan, standar kinerja, peralatan dan teknologi, serta manajemen dan rekan kerja. Kinerja sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat ia bekerja (Yasri, 2013). Dari berbagai definisi yang dikemukakan maka dapat disimpulkan kinerja sebagai suatu set perilaku yang ditunjukkan melalui pencapaian hasil maksimal sesuai tujuan organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk meyakinkan dan mengatur sekelompok orang dalam mencapai hasil yang maksimum tanpa perselisihan dan melalui kerja sama yang baik (Lolowang, Troena, Djazuli, & Siti Aisjah, 2019). Menurut (Kusuma & Hamdani, 2018: 208) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah upaya pimpinan agar mengarahkan, menggalakkan dan mengelola bagian dalam sebuah organisasi menjangkau tujuan organisasi serta meningkatkan kapasitas pegawai.

Insentif adalah salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan. Menurut Salah (2016) menjelaskan bahwa, penghargaan merupakan komponen kritis untuk penentuan keberhasilan strategis di semua jenis organisasi. Karyawan yang sangat dihargai, cenderung akan merasa puas dan akan menjadi karyawan dengan kinerja yang baik. Mereka juga cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi dan hal tersebut akan meningkatkan keunggulan kompetitif. Menurut Nafrizal *et al.*, (2015) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Kesimpulannya insentif dapat diartikan sebagai bonus (upah tambahan) atas prestasi kerja atau pengorbanan kinerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Mangkuprawira (2007:122) menyatakan bahwa “Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan”. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut (Manik & Syafrina, 2016) disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. (Kosasih, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 24 Oktober 2022, hari senin pukul 10.00 dengan Bapak Wahyu Febriyansyah selaku manajer PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu menjelaskan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan pekerjaan yang selalu selesai sebelum waktu yang telah ditentukan. Begitu pula dengan kepemimpinan yang sangat baik yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Insentif yang perusahaan berikan juga sudah sesuai dengan hasil kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, dan juga disiplin kerja karyawan setiap harinya selalu membaik, dengan tidak adanya karyawan yang tidak disiplin maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai.

Namun menurut Bapak Jauhari salah satu karyawan di PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu menjelaskan bahwa kinerja karyawan setiap bulannya selalu menurun, hal tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Adapun menurut Ibu Milla mengatakan bahwa sistem kepemimpinan yang ada di perusahaan masih kurang baik, karena masih terdapat beberapa pimpinan divisi yang kurang aktif dalam berkomunikasi kepada karyawan maupun sesama pimpinan divisi lainnya. Menurut Bapak Rizky menjelaskan bahwa pemberian insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan, hal tersebut yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Begitu juga

menurut Ibu Swarti yang mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan masih buruk, karena masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan karyawan juga suka menunda pekerjaan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Gultom (2014) mengatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan.

Menurut Suryani *et al.*, (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tepatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan (Simamora, 2004). Menurut Winanti (2003) kinerja adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coulter (2013), kepemimpinan yang mendukung menghasilkan kinerja pegawai dan tingkat kepuasan yang tinggi ketika bawahan mengerjakan pekerjaan terstruktur. Menurut Robbins & Judge (2015:217) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Syaid, 2014).

Kepemimpinan adalah "kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi (Rifai, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2005) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Insentif

Insentif adalah salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan. Salah, (2016) menjelaskan bahwa, penghargaan merupakan komponen kritis untuk penentuan keberhasilan strategis di semua jenis organisasi. Karyawan yang sangat dihargai, cenderung akan merasa puas dan akan menjadi karyawan dengan kinerja yang baik. Mereka juga cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi dan hal tersebut akan meningkatkan keunggulan kompetitif.

Menurut Nafrizal *et al.*, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Menurut Martoyo (2000), insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksud untuk dapat meningkatkan

produktifitas karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira (2007:122) menyatakan bahwa “Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan”. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut (Manik & Syafrina, 2016) disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. (Kosasih, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015), “penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menjelaskan bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain”. Metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam menyelesaikan suatu penelitian ilmiah dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti yaitu tentang Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.

Model dari penelitian ini adalah model penelitian analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang terjadi diantara variabel- variabel penelitian (Siti Nurhasanah, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya kepemimpinan yang baik diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Robbins, 2006), kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Ahmad (2014) menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama dikatakan oleh Dudung dan Reni (2012) kepemimpinan mampu memberikan dorongan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Warsidi (2011) menyatakan,

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya pemberian insentif yang baik dan sesuai dengan hasil kinerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Rochmat et al, 2013), Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan, karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula pekerjaan yang dihasilkan.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Jessica Martha Kusuma (2013) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan menurut (Lesmana & Putri, 2018), Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Dalam analisis ini digunakan analisis linear berganda. Penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya kedisiplinan dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan maupun menyelesaikan pekerjaan, maka hal tersebut dapat berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut (Kosasih, 2021), disiplin kerja karyawan adalah faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan supaya semua harapan karyawan bisa tercapai dan mendapatkan sebuah kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Manik & Syafrina, 2016). Disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. (Hatumena & Pogo, 2018). Menurut (Dermawan, 2020) "Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis".

Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Robbins, 2006), kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.

(Rochmat et al, 2013), Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materiil maupun bersifat non materiil yang dapat memberikan motivasi atau

daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan, karyawan akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih semangat sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula pekerjaan yang dihasilkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.
2. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.
3. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X_1), Insentif (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu. Variabel Kepemimpinan yang ada pada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu sudah pada Kategori baik. Agar lebih baik lagi disarankan kepada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu agar lebih memperhatikan karyawannya dan juga harus lebih tegas lagi dalam mengelola peraturan di perusahaan.
2. Hasil penelitian terlihat bahwa pada Insentif (X_2) yang diberikan oleh PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu sudah cukup baik. Untuk lebih baiknya lagi disarankan kepada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu agar selalu memberikan bonus berupa uang di luar gaji maupun berupa penghargaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan sendirinya.
3. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Disiplin Kerja (X_3) pada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu sudah dalam kategori baik. Namun agar PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu dapat berkembang lebih baik lagi, disarankan kepada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu untuk menegaskan kepada karyawannya agar selalu bekerja dengan disiplin agar tidak ada lagi pekerjaan yang tertinggal ataupun belum selesai.
4. Hasil penelitian terlihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu sudah dalam kategori Baik. Akan tetapi agar lebih baik lagi dalam menumbuh kembangkan usahanya, PT Sinar Mitra Sepadan Finance Kota Bengkulu harus memperbaiki lagi struktural perusahaan dalam memberikan tugas dan pekerjaan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa bahwa beban kerja yang mereka rasakan terlalu besar, hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, T. L. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu. *Riset Mahasiswa Manajemen(JRMM)*, 6, 1–7.
- Aprianty, L., & Khurosani, A. (2018). Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan*

- Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 2(2), 204–221. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Badriyah, L. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Utama Karya Cabang Semarang*. <https://sg.docworkspace.com/d/sIBWb6N1B5KSfgwY>
- Dermawan, R. (2020). ... Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Putra *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*, 100–110. <http://repository.upnjatim.ac.id/id/eprint/468>
- Gultom, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 176–184.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hatumena, I., & Pogo, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Publikasi Universitas Mercu Buanan*, 7, 84–100.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. R. I. (2012). Pengaruh Kemampuan , Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja The Influence of Ability , Effort and Support of Organization to Employee's Performance. *Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 64–83. <https://www.neliti.com/publications/102597/pengaruh-kemampuan-usaha-dan-dukungan-organisasi-terhadap-kinerja>
- Jamaluddin, A. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik (Teori dan Aplikasi)*. Gava Media.
- Khomilah, M. (2020). *Pengaruh Promosi, Atribut Toko (Store Attributes), dan Inovasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Ulang pada Nick Coffe di Kota Bengkulu*. 1–98. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vjqpm>
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 353–374. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1420>
- Laelani, S. (2016). *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Utomo Ladju)*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/38555>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2016). *Keywords: Work discipline , organizational culture , employee performance Natasya Primananda , 2014 Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1, 32.
- Sandi Raka, Skripsi (2008) Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD. <http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id/2008/07/pengaruh-pemberian-insentif-terhadap.html>. Diakses pada tanggal 22 September 2016, pukul 21: 15
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(3), 1145–1176.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi kese). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). SIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I., & Laksemini, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (1st ed.). Nilacakra.
- Winanti, M. (2003). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. 7(2), 249–267.
- Yasri, A. C. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. 1, 1–26.