PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOLAND BAKERY CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen UNP Kediri

OLEH :

NOVITA

NPM. 12.1.02.02.0534

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

NOVITA

NPM. 12.1.02.02.0534

Judul:

PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOLAND BAKERY CABANG KEDIRI

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 14 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo, M.M	**Amat Pintu Batu Silalahi, SE., MM**
NIDN. 0717066601	NIDN. 0725075601

Skripsi oleh :

NOVITA
NPM. 12.1.02.02.0534

Judul :

PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOLAND BAKERY CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 14 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. Penguji I : Dr. Samari, S.E., M.M
3. Penguji II : Amat Pintu Batu Silalahi, SE., MM

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. SUBAGYO
NIDN. 0717066601

PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOLAND BAKERY CABANG KEDIRI

NOVITA
NPM. 12.1.02.02.0534

Program Manajemen -FEUN PGRI Kediri
Aniroudlotuljanah@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M[1] dan Amat Pintu Batu Silalahi, SE., MM[2]

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

PT. Holand Bakery adalah salah satu perusahaan yang menerapkan sistem pemberian insentif terhadap karyawan, tetapi hal ini juga tidak terlepas hasil kinerja karyawan di lihat dari kedisiplinan para karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan juga sangat berperan utama untuk meningkatkan kinerja para karyawan sehingga kepemimpinan juga sangat diperlukan guna mengatur berjalannya sistem manajemen yang ada di perusahaan. Kepimpinan yang ada di PT. Holand Bakery di rasa belum maksimal sebab masih adanya karyawan yang masih melanggar kedisiplinan kerja hal ini dapat dilihat ketika menyelesaikan tugas-tugasnya dengan atau tanpa diawasi oleh pimpinannya. Kadang karyawan masih ada yang tidak sungguh-sungguh ketika bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri. 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri. 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri. 4) Pengaruh insentif, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Holand Bakery Cabang Kediri sebanyak 115 orang. Sampel dalam penelitian sebanyak 58. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan uji-t dan uji F.

Hasil penelitian secara parsial bahwa: 1) Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri. 2) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri. Koefisien determinasi menggunakan (*Adjusted R square)* diperoleh sebesar 518. Hal ini berarti 51,8% kinerja karyawan PT. Holland Bakery dapat dijelaskan oleh insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 54,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disarankan bagi pihak perusahaan mampu menerapkan insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan berkembang lebih pesat lagi.

Kata Kunci: insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Dalam perkembangan organisasi dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan suatu organisasi sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Selain alat produksi lainnya seperti modal, fasilitas kerja, mesin-mesin, dan bahan baku dan lainnya unsur manusia tetap diperlukan dan tetap mempunyai arti penting dalam kegiatan perusahaan. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting, pemeliharaan hubungan yang *continue* dan serasi diantara para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusiawi yang dimiliki perusahaan yang berperan penting sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Namun hal tersebut perlu adanya sikap kepemimpinan dari pimpinan agar para karyawan dapat bersikap disiplin. Pentingnya memberikan dorongan yang cukup kepada karyawan dan kepemimpinan yang baik pada karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan memberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi serta insentif.

Menurut Hasibuan (2011: 22) insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya.

PT. Holand Bakery di Cabang Kediri merupakan salah satu perusahaan makanan khususnya roti menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi karyawannya dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, tentunya hal tersebut tidak terlepas dari sikap kepemimpinan yang telah diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan serta untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi

dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan kualitas SDM yang dilakukan tidak terlepas dari pemberian insentif yang selama ini telah terlaksana oleh PT. Holand Bakeri di Cabang Kediri. Divisi SDM memegang peranan yang penting dalam peningkatan kualitas manajemen SDM, dengan kualitas tenaga kerja yang baik akan didapat kinerja yang baik pula. Dengan adanya insentif, diharapkan dapat menimbulkan kedisiplinan pada karyawan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin yang memiliki gaya yang berbeda- beda pula. Sehubungan dengan adanya perbedaan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi serta adanya perbandingan antara pemimpin satu dengan yang lain, tentulah berbeda dalam sifat, kebiasaan, watak serta kepribadiannya, sehingga tingkah laku dan gayanya tentu tidak akan sama diantara para pemimpin, karena akan muncul berbagai tipe atau gaya kepemimpinan yang akan dijalankan setiap pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Sehingga untuk mengetahui efektifitas pemimpin yang bersangkutan pada saat mereka saling berinteraksi dengan melihat implementasi gaya kepemimpinan yang ada. Dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin berkembang ini, seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi titik pusat yang mengendalikan perusahaan dalam menghadapi berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi. Begitu pula dalam pengendalian sumber daya manusia di dalam perusahaan, seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal sesuai target dan tujuan perusahaan. Rivai (2011:42), mengemukakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan oleh seorang pimpinan.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat memotivasi seorang karyawan supaya kinerjanya meningkat yaitu pemberian insentif, dimana insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan

untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Di PT. Holand Bakery ini insentif yang diberikan berupa finansial dan nonfinansial. Rata-rata karyawan yang diberikan insentif terutama finansial adalah karyawan yang bekerja lebih dari enam (6) bulan, tetapi juga ada yang kurang dari enam (6) bulan sudah mendapatkan insentif dikarenakan menunjukkan kinerja yang sangat baik. Tetapi insentif yang diberikan masih kurang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Saat ini banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang pangan serta khususnya daerah Kediri. Hal ini memberikan tantangan bagi PT. Holand Bakery untuk lebih meningkatkan kinerja dan memperbaiki sistem SDM yang ada dalam perusahaannya. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawannya yang harus selalu ditingkatkan. Karena jika kinerja karyawan meningkat maka akan menguntungkan bagi perusahaan. PT. Holand Bakery adalah salah satu perusahaan yang menerapkan sistem pemberian insentif terhadap karyawan, tetapi hal ini juga tidak terlepas hasil kinerja karyawan di lihat dari kedisiplinan para karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan juga sangat berperan utama untuk meningkatkan kinerja para karyawan sehingga gaya kepemimpinan juga sangat diperlukan guna mengatur berjalannya sistem manajemen yang ada di perusahaan. Gaya kepimpinan yang ada di PT. Holand Bakery di rasa belum maksimal sebab masih adanya karyawan yang masih melanggar kedisiplinan kerja hal ini dapat dilihat ketika menyelesaikan tugas-tugasnya dengan atau tanpa diawasi oleh pimpinannya. Kadang karyawan masih ada yang tidak sungguh-sungguh ketika bekerja. Namun insentif yang diberikan kepada karyawan cukup besar, setiap akhir tahun semua karyawan mendapat bonus sesuai kinerjanya selama ini yang dinamakan bonus akhir tahun.

Hal inilah yang menarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri".**

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Holand Bakery Cabang Kediri sebanyak 115 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 58 sampel mengambil sebanyak 50% dari jumlah populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *random sampling.*

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen

(kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-15.360	7.535		-2.038	.046
	Insentif (X1)	1.440	.210	.643	6.855	.000
	Kepemimpinan (X2)	.373	.132	-.319	-2.837	.006
	Disiplin Kerja (X3)	.518	.179	.331	2.903	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 21.0

1) Variabel insentif

Hasil uji t untuk variabel X_1 (insentif) diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan, H_a diterima.

2) Variabel kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel X_2 (kepemimpinan) diperoleh nilai signifikansi 0,006 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Ha diterima.

3) Variabel disiplin kerja

Hasil uji t untuk variabel X_3 (disiplin kerja) diperoleh nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Ha diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika signifikan F > 0,05 maka H_0 diterima atau Ha di tolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2) Jika signifikan F < 0,05 maka H_0 ditolak atau Ha diterima. Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.887	3	255.962	21.442	.000[a]
	Residual	644.613	54	11.937		
	Total	1412.500	57			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Insentif (X1), Kepemimpinan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: output SPSS 21.0

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 4.11. diperoleh nilai signifikansi 0,000<0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka Ha diterima.

Pembahasan diarahkan pada upaya menjawab permasalahan utama penelitian yaitu "Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri".

1. **Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai insentif. Dalam tanggapannya responden menyatakan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan insentif maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1.440. Hasil penelitian ini sesuai menurut Hasibuan (2011: 117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Mangkunegara (2012: 89) "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Insentif merupakan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Rusda Khairati (2013 yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,006 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kepemimpinan. Bahwa kepemimpinan merupakan ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Kenyataan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan insentif maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.373.

Menurut Rivai dan Mulyadi (dalam Teguh Sriwidadi dan Oey Charlie, 2011), kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Sedangkan menurut Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2010), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Bukhori (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,005 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai disiplin kerja. Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk

mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan insentif maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.518.

Menurut Hasibuan (dalam Barnawi 2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Putri (2013) Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yoga Arsyenda (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-F diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan. Kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Menurut Mangkunegara (2010: 205) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusda Khairati (2013) Muhammad Bukhori (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Yoga Arsyenda (2013) yang menyatakan bahwa insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang: "Pengaruh Insentif, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri". Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri.
4. Insentif, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holand Bakery Cabang Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Bernadin & Russel, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Bandung Sukoco, Bandung: Armico.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.* Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 17.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko,T.Hani,2001,*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan. Melayu S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Mangkunegara, Prabu. Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robert L, Malthis & Jhon H. Lackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM).* Edisi 9. Jakarta :Salemba

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Prestasi Kerja.* Jakarta : Rineka Cipta.

Singarimbun Masri dan Sofian Effendy. 2006. *Metode Penelitian Survai.* Jakarta: LP3ES.

Suharsimi, Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM: dalam organisasi publik dan bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.