

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Empiris Pada Nissan Magelang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :

Junaeri Eka Jayanto
NIM. 15.0101.0066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**
2020

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Empiris Pada Nissan Magelang)

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

Junaeri Eka Jayanto
NIM. 15.0101.0066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Nissan Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Junaeri Eka Jayanto

NPM **15.0101.0066**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **20 Februari 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Pembimbing I

Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M. Sc

Pembimbing II

Tim Penguji

Drs. Dahli Sukaeli, M.M

Ketua

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Sekretaris

Dra. Eri Zuhriyah, M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal,

07 MAR 2020

Dra. Marlina Kurnia, M.M

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Junaeri Eka Jayanto

NPM : 15.0101.0066

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris Pada Nissan Magelang)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.



Magelang, 7 Januari 2020
Pernyataan,

Junaeri Eka Jayanto
NPM. 15.0101.0066

HALAMAN RIWAYAT HIDUP

Nama : Junaeri Eka Jayanto
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Karanganyar, 17 Januari 1995
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Villa Tanjungsari RT 02/ RW 06
Tlogomulyo Temanggung.
Alamat Email : junaerieka@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2003-2009) : SDN 3 Genengsari
SMP (2009-2012) : SMPN 4 Polokarto
SMA (2012-2015) : SMKN 2 Karanganyar
Perguruan Tinggi (2015-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Magelang, 7 Januari 2020

Peneliti



Junaeri Eka Jayanto
NPM. 15.0101.0066

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

*“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik
(untuk memotong), maka ia akan memanfaatkanmu (dipotong).”*
(HR. Muslim)

“Menuntut ilmu itu wajib atas setiap Muslim”
(HR. Ibnu Majah)

*“Ilmu Pengetahuan itu bukanlah yang dihafal,
melainkan yang memberi manfaat.”*
(Imam Syafi’i)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nissan Magelang.**”

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Dr. Mulato Santosa., S.E, M.SC selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Muhdiyanto, S.E., M.Si dan Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M. Sc. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, bimbingan, kritik, dan saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Segenap keluarga besar yang selalu mendukung dan menyemangati demi terselesaikannya skripsi ini.
7. Teruntuk seluruh teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2015.

Magelang, 7 januari 2020

Peneliti,



Junaeri Eka Jayanto
NPM. 15.0101.0066

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	7
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	21
C. Perumusan Hipotesis	24
D. Model Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Populasi dan Sampel	28
B. Jenis dan Sumber Data	28
C. Definisi Operasional dan Pengukurannya	29
D. Uji Kualitas Data.....	32
E. Analisis Regresi Linier Berganda	33
F. Uji Model	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Sampel Penelitian.....	37
B. Statistik Deskriptif	37
C. Uji Kualitas Data.....	40

D. Analisis Data	42
E. Hasil Pengujian Hipotesis	44
F. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Keterbatasan Penelitian.....	52
C. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Penyebaran Kuesioner.....	37
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.4	Koefisien Regresi.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Penjualan Unit Di Nissan Magelang Tahun 2015-2018.....	4
Gambar 2 Model Penelitian.....	27
Gambar 3.1 Uji F	35
Gambar 3.2 Uji t	36
Gambar 4.1 Uji F	46
Gambar 4.2 Nilai Uji t Disiplin Kerja	46
Gambar 4.3 Nilai Uji t Motivasi Kerja.....	47
Gambar 4.4 Nilai Uji t Pemberian Insentif.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 2 Tabulasi Data Pengisian Kuisisioner.....	62
Lampiran 3 Statistik Deskriptif Responden	68
Lampiran 4 Uji Validitas.....	69
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	74
Lampiran 6 Regresi	75
Lampiran 7 Uji F.....	76
Lampiran 8 Uji t.....	76

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Nissan Magelang)

Oleh:
Junaeri Eka Jayanto
NIM 15.0101.0066

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan di Indomobil Nissan Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 42 responden dengan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Motivasi kerja, Pemberian insentif dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja karyawan yang baik dan benar. Salah satu faktor dalam organisasi yang harus mendapat perhatian pihak manajemen adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Moenir 2004)

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) yang menekankan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Abdul Hakim 2006).

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan 2007). Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan karyawan yang puas akan pekerjaannya akan bekerja dengan senang hati sehingga dapat bekerja dengan maksimal sehingga lebih terarah dan produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016) yang menekankan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Penelitian dari Yuliana (2017) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif (Panggabean 2004).

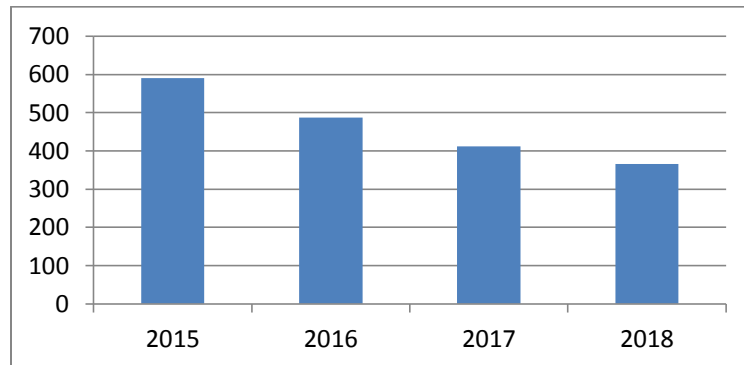
Pemberian Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif

yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi.

Pada dasarnya masalah kinerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya kompensasi yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan kompensasi yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Di Magelang terdapat beberapa perusahaan otomotif yang bergerak di bidang jasa, salah satunya adalah Nissan Magelang yang mempunyai pelayanan *sales*, *service* dan penjualan suku cadang. Agar tujuan perusahaan tercapai maka diperlukan kinerja yang baik, pelayanan menjadi hal yang penting karena

pekerjaan yang langsung berhubungan dengan pelanggan. Berikut penjualan Nissan Magelang tahun 2015-2018.



Sumber : FAD Nissan Magelang (*Data diolah*)

Gambar 1. Penjualan Unit Di Nissan Magelang Tahun 2015-2018

Pada gambar 1 menunjukkan penjualan Nissan Magelang yang mengalami penurunan, sehingga dapat ditarik kesimpulan penjualan setiap tahunnya kurang optimal. Banyak faktor yang dapat menimbulkan terjadinya penurunan penjualan seperti persaingan usaha yang semakin kuat, motivasi kerja karyawan, pemberian insentif, efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaan. faktor-faktor tersebut harus ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Nissan Magelang)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Nissan Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Nissan Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Nissan Magelang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau referensi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya MSDM serta menambah kajian dalam perusahaan terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Nissan Magelang dalam pencapaian efektifitas organisasi serta tujuan strategis yang dapat memberikan masukan berupa pemikiran pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal (Robbins 2001). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Weiner (1974) dalam Marjan (2014) menjelaskan sebuah proses tiga tahap mendasari suatu atribusi, yaitu.

- 1) Orang harus melihat atau mengamati perilaku
- 2) Maka orang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan.
- 3) Maka orang harus menentukan apakah mereka percaya yang orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku atau tidak.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan

reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling memengaruhi. Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif dapat berjalan dengan baik. Ketika disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan. Karyawan akan loyal dalam bekerja, bersemangat dan tanggung jawab untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam

menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Dalam Yeremias T. Keban (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut :

- a) Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut.
- b) Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c) Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai,

sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.

- d) Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Menurut Soesilo dalam Hessel Nogi (2005) kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :

- a) Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b) Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
- c) Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- d) System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- e) Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Menurut Mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

d) Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

e) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

f) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud 2004) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Danim (2004) cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Rasa Hormat (*Respect*)

Berikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan. Adil tidak berarti sama rata. Dengan demikian, dilihat dari aspek prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan atau rasa hormat yang sama kepada semua orang. Berikan penghargaan kepada karyawan atas dasar prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan sebagainya.

2) Informasi (*Information*)

Berikan informasi kepada bawahan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya. Informasikan standar prestasi, tentukan dan beritahukan apa yang harus diperbuat. Berikan penjelasan-penjelasan mengenai kesalahan-kesalahan mereka secara edukatif dan persuasif.

3) Perilaku (*Behaviour*)

Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan dan dengan demikian dia mampu membuat bawahan berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi, sehingga mereka berusaha lebih baik.

4) Hukuman (*Punishment*)

Berikan hukuman kepada staf yang bersalah di ruang yang terpisah. Jangan menghukum bawahan di depan orang lain, biak

di depan rekan kerja maupun orang luar. Hukuman yang diberikan di depan orang lain dapat menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat.

5) Perintah (*Command*)

Perintah yang diberikan kepada bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung (*non-directive command*). Adakalanya perintah yang seharusnya di-ya-kan, karena disampaikan secara salah akibatnya di-tidak-kan. Berikanlah perintah laksana ajakan, dan jika perlu diawali dengan contoh.

6) Perasaan (*Sense*)

Interaksi antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antar-manusia. Manusia adalah insan yang penuh perasaan. Tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaan apa yang ada pada diri mereka, sangat sukar bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

Menurut Hasibuan (2010) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif”.

1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan

motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

a) Insentif Nonmaterial

Insentif nonmaterial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

b) Insentif Sosial

Insentif sosial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

c) Insentif Material

Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek

akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak

tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Rivai (2004) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- 1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

5. Insentif

Insentif merupakan suatu program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan kinerja seseorang atau dengan kata lain insentif memberi kompensasi menurut penjualan, kinerja, atau penghematan biaya yang dihubungkan dengan pegawai tertentu (Simamora, 2004). Menurut Panggabean (2004), “Insentif bertujuan untuk memberikan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu”. Tujuan Insentif atau Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Manullang (2010) mengemukakan pada dasarnya insentif dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) Finansial insentif

merupakan Insentif yang berbentuk pendapatan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang, diantaranya meliputi upah atau gaji yang pantas, bagi keuntungan dari perusahaan/instansi dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya.

2) Non finansial insentif

merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis. Sedangkan bentuknya berupa, antara lain: Menumbuhkan rasa kebanggaan dan kesenangan terhadap karyawan, memberikan simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk dipromosikan, kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan, adanya keamanan dan ketenangan dalam bekerja, serta harapan untuk mendapatkan penghargaan, kesejahteraan yang memadai termasuk keluarganya dalam pengobatan, tunjangan hari tua, asuransi kecelakaan dan lain-lain.

Menurut Rivai (2013) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk

memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

Menurut Karsono (2010), dalam pemberian insentif hendaknya memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Tingkat kebutuhan hidup karyawan.
- 2) Pemberian insentif harus memperhatikan macam dan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.
- 3) Sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan.
- 4) Waktu pemberian insentif.
- 5) Pengabdian, loyalitas, dan disiplin karyawan.
- 6) Kreatifitas, kemampuan dan tingkat pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan” menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan

variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Haedar, Muh. Ikbil, Gunair (2015) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara” menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Pattindo Malang” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haluan Star Logistic” menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, setiap ada peningkatan motivasi kerja tidak akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro”

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifin (2017) dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood Di Tarakan” menunjukkan bahwa variabel insentif material dan insentif non material berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pemberian insentif terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi disiplin kerja dan pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeri Yuliyanti, Istiatin, Ida Aryati (2017) dengan judul “Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar” menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan” menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang” menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis atau ada pula yang menyebutnya dengan istilah hipotesa dapat diartikan secara sederhana sebagai dugaan sementara. Menurut Moh. Nazir (1998) menyatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Jika dimaknai secara bebas maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan pernyataan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal (Robbins 2001), semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (2017) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H₁. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori Teori atribusi yang menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H₂. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori Teori atribusi yang menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan

dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu, semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan hal ini akan meningkatkan pemberian insentif terhadap karyawan.

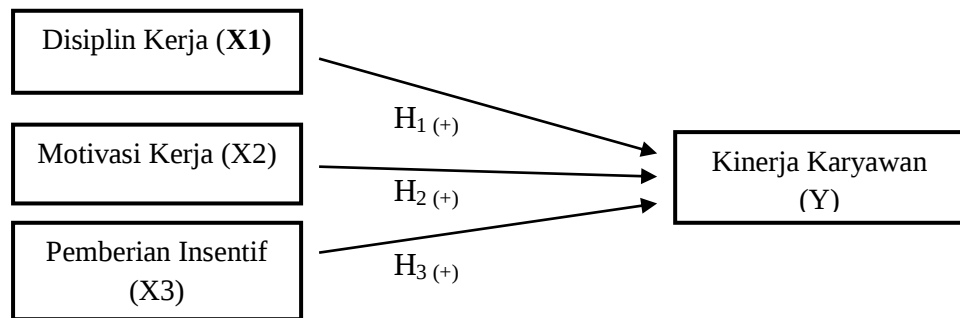
Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Dori Mittra Candana (2018) yang menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H₃. Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ketika disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif tinggi, maka kinerja karyawan akan bertambah. Kerangka pemikiran penelitian pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan Magelang yang telah dipaparkan pada sub sebelumnya, dapat digambarkan pada bagan sebagai berikut :



Gambar 2
Model Penelitian
(mengadopsi penelitian dari Annisa Pratiwi tahun 2014)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan Nissan Magelang sebanyak 42 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang artinya teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2002). Penelitian ini menggunakan teknik tersebut karena populasi yang relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden yang terdiri dari seluruh jumlah populasi.

B. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer adalah data yang didapat melalui kuesioner dan observasi langsung terhadap karyawan. Data primer dalam penelitian ini meliputi jawaban pertanyaan responden atas persepsi disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

2) Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan langsung kepada karyawan Nissan Magelang. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2016).

C. Definisi Operasional dan Pengukurannya

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Abdurrahman Fathoni (2006). Indikator variabel disiplin kerja menurut Rivai (2004) yaitu:

- a) Kehadiran
- b) Ketaatan pada peraturan kerja
- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Tingkat Kewaspadaan tinggi
- e) Bekerja etis

Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju), skala 1 menunjukkan tanggapan yang rendah sedangkan skala 5 menunjukkan tanggapan yang sangat tinggi.

2) Motivasi kerja

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya A. A. Prabu Mangkunegara (2009). Indikator variabel motivasi kerja menurut Parrek (1985) dalam Fuad Mas'ud (2004) yaitu:

- a) Prestasi kerja pegawai
- b) Pengaruh pegawai
- c) Pengendalian pegawai
- d) Ketergantungan pegawai
- e) Perluasan pegawai
- f) Afilliasi pegawai

Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju), skala 1 menunjukkan tanggapan yang rendah sedangkan skala 5 menunjukkan tanggapan yang sangat tinggi.

3) Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan 2001). Indikator variabel insentif kerja menurut Werther & Davis dalam Wibowo (2014) yaitu:

- a) *Piece work*
- b) *Production bonuses*
- c) *Commissions*

d) *People skills*

Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju), skala 1 menunjukkan tanggapan yang rendah sedangkan skala 5 menunjukkan tanggapan yang sangat tinggi.

4) Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2005). Indikator variabel kinerja menurut menurut Bernadine dalam Mas'ud (2004) yaitu:

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

Pengukuran variabel ini menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju), skala 1 menunjukkan tanggapan yang rendah sedangkan skala 5 menunjukkan tanggapan yang sangat tinggi.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan analisis faktor. Indikator kuesioner dikatakan valid apabila taraf signifikan 0,50. Pengujian dalam uji validitas ini menggunakan program SPSS. Apabila nilai tiap – tiap instrumen pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, maka instrument dinyatakan valid. Akan tetapi, jika sebaliknya, yaitu r hitung $< r$ tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu penelitian dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja dengan menggunakan metode *Alpha-Cronboch*. Nilai *Alpha-Cronboch* ($r \alpha$) program SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2013).

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dimana variabel Independen yang terdiri dari Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Insentif (X_3). dengan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Agar dapat mempermudah dan mempercepat proses analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka dipergunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program SPSS. Teknik analisis yang dipakai adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

b_1 : koefisien regresi pada disiplin kerja

X_1 : variabel disiplin kerja

b_2 : koefisien regresi pada motivasi kerja

X_2 : variabel motivasi kerja

b_3 : koefisien regresi pada insentif

X_3 : variabel insentif

a : konstanta

e : kesalahan pengganggu

F. Uji Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur supaya dapat diketahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Menurut Ghazali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti jika $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat disimpulkan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

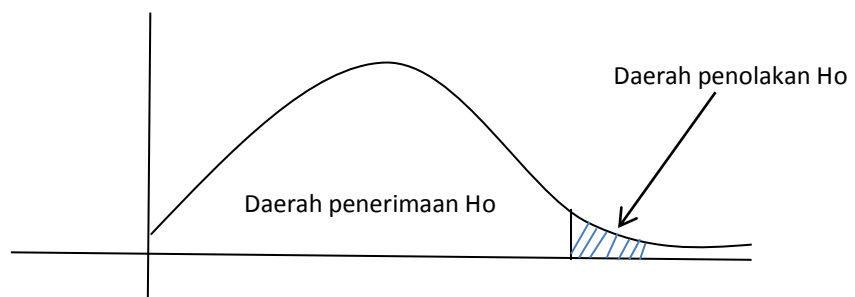
2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2013:97) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (goodness of fit). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

$H_0 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

$H_0 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3.1 Uji F

3. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sugiyono (2008:249) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta n}{S\beta n}$$

Keterangan :

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n : koefisien regresi masing-masing variabel.

$S\beta_n$: standar error masing-masing variabel.

Adapun dasar pengambilan keputusan Uji t sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau t hitung $< t$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- 2) Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau t hitung $> t$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

Untuk lebih jelasnya seperti pada Gambar 2 Uji t dibawah ini:



Gambar 3.2 Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan Magelang.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan Magelang.
3. Variabel pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan Magelang, maka tidak dipungkiri adanya teori-teori dan variabel lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui kuesioner, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas di Indomobil Nissan Magelang, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan tempat berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.
2. Berdasarkan penelitian ini diharapkan pimpinan Indomobil Nissan Magelang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan pemberian insentif, karena variabel motivasi kerja dan pemberian insentif mempunyai pengaruh yang besar sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Amalia Syarah, Mahendra Fakhri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis*, Vol. 10, No. 2.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks: Jakarta
- Dori Mittra Candana. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, Vol. 7, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haedar, Muh. Ikbal dan Gunair. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Equilibrium*, Vol 5, No 1.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE- YOGYAKARTA: Yogyakarta
- Handoko Tri, Handoyo Djoko Waluyo. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No 1.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hessel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Keban, Yeremias T., 2004, *Jurnal Manajemen*, VOL. 5, NO. 2, September 2004 : *Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen*.
- Mathis, L.R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*. 13th Edition. South- Western: Joseph Sabatino.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghali Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber DayaManusia*. PT Refika Aditama: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moenir. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*, Vol. 3, No. 2.
- Panggabean, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. GhaliaIndonesia.
- Pratiwi, Annisa dan Ismi Darmastuti. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan*. *Journal Of Management*, Vol. 1, No 1.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga: Jakarta
- Rozalia Nur Avni, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26, No 2.

- Sastrohadiwiryo, B, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru.Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RdanD*. Cetakan 17, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Werther, William B. dan Keith Davis, (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2.
- Yuliyanti Yeri, Istiatin dan Ida Aryati (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 18, No. 1.
- Zainal Arifin. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood Di Tarakan. *Journal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No.4.