

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi Empiris di PT. YB Apparel Jaya Temanggung)

SKRIPSI

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



**Disusun Oleh:
Vena Rastika
NPM. 16.0101.0082**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Empiris di PT. YB Apparel Jaya Temanggung)**

SKRIPSI

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



**Disusun Oleh:
Vena Rastika
NPM. 16.0101.0082**

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

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris di PT.YB Apparel Jaya Temanggung)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Vena Rastika

NPM 16.0101.0082

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **25 Agustus 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Luk Luk Atul Hidayati, SE.MM

Ketua

Muhdiyanto, SE., M.Si

Sekretaris

Nia Kurniati Bachtiar, SE., S.Si., M.Sc

Anggota

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



07 SEP 2020

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vena Rastika

Npm : 16.0101.0082

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Empiris PT. YB Apparel Jaya Temanggung)**

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 kesarjanaan).

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

Magelang, 14 Agustus 2020
Pembuat Pernyataan,



Vena Rastika
NPM. 16.0101.0082

RIWAYAT HIDUP

Nama : Vena Rastika
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 12 November 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Ikan Gurami No.52A RT 2/ RW 2
Kambengan, Donorejo, Secang, Magelang,
Jawa Tengah
Alamat Email : Venarastika47@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2001 – 2007) : MI Muhammadiyah Donorejo, Secang
SMP (2007 – 2010) : SMP Negeri 2 Grabag
SMA (2010 – 2013) : SMK Negeri 3 Magelang
Perguruan Tinggi (2016 – 2020) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, 14 Agustus 2020
Peneliti,



Vena Rastika
NPM. 16.0101.0082

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap”

(Q. S Al Insyirah: 6-8)

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang – orang yang kufur (terhadap karunia Allah).”

(QS. Yusuf: 87)

“Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu menang”.

(QS. Al Imraan : 200)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan Karunia – Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris PT. YB Apparel Jaya Temanggung)”. 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, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan juga selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Mulato Santosa, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM selaku Wali Studi Manajemen kelas sore.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membekali ilmu dan melayani dengan baik.
7. Kedua orang tua, adikku dan segenap keluarga besar yang telah memberikan do’a dan dukungannya kepada peneliti.
8. Rekan – rekan mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas kerjasama dan dukungan kepada peneliti.
9. Sahabat – sahabatku tercinta.
10. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT selalu berkenan melimpahkan rahmat dan Karunia – Nya kepada pihak – pihak yang telah memberikan bantuan kepada penyusun.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 14 Agustus 2020
Peneliti,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Vena Rastika', with a stylized flourish at the end.

Vena Rastika
NPM. 16.0101.0082

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kontribusi Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	10
A. Telaah Teori	10
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	22
C. Perumusan Hipotesis	23
BAB III METODA PENELITIAN	31
A. Populasi dan Sampel	31
B. Data Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel.....	33
D. Pengukuran Variabel	35
E. Uji Kualitas Data.....	36
F. Alat Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Statistik Deskriptif Responden.....	43
B. Statistik Deskriptif Profil Responden	43
1. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
3. Responden Berdasarkan Usia	45
4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
C. Uji Instrumen Penelitian.....	46
BAB V KESIMPULAN	64
A. Kesimpulan.....	64

B. Keterbatasan Penelitian	64
C. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian.....	43
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja di Temanggung	2
Gambar 1.2 Model Penelitian	30
Gambar 3.1 Kurva Uji F.....	40
Gambar 3.2 Kurva Uji T	39
Gambar 3.3 Model Diagram Jalur dengan 4 Variabel	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	69
Lampiran 2 Gambaran Sampel.....	75
Lampiran 3 Tabulasi Data Responden	76
Lampiran 4 Uji Model Pengukuran.....	84
Lampiran 5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	89

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris PT. YB Apparel Jaya Temanggung)

**Oleh:
Vena Rastika
NPM 16.0101.0082**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *purposive sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 104 responden di perusahaan PT. YB Apparel Jaya Temanggung. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan insentif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak memediasi insentif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

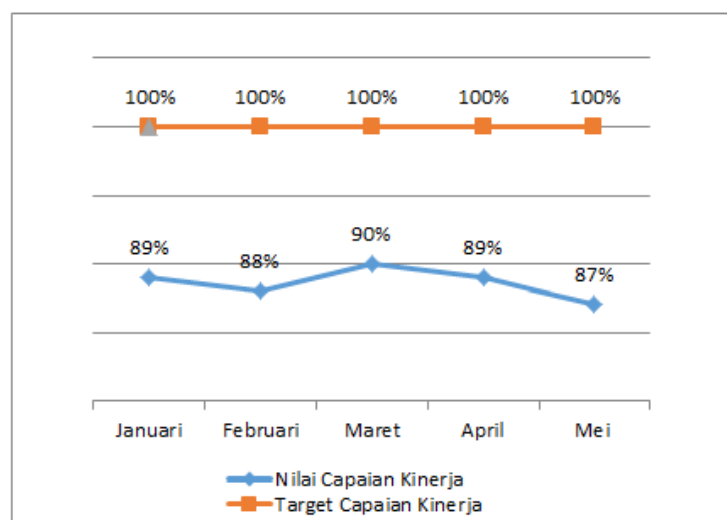
Persaingan bisnis sudah menjadi hal yang sangat wajar saat ini diantara perusahaan-perusahaan yang ada dan itu tidak bisa dihindari lagi. Semua perusahaan dituntut untuk siap menghadapinya dengan cara apapun seperti melakukan perbaikan dan peningkatan kondisi internal maupun eksternal perusahaan untuk dapat bertahan dan berhasil dalam menghadapi persaingan yang ada. Salah satunya kondisi internal yang harus mendapat perhatian dari perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja menjadi permasalahan yang sangat penting karena merupakan penggerak suatu perusahaan dimana dalam penilaian sumber daya manusia dilihat dari kinerjanya. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi mengalami kenaikan dan penurunan yang bersifat dinamis,

tergantung pada kondisi yang ada dalam diri seseorang. Kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang optimal menjadi hakekat penilaian yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada perusahaan garment PT.YB Apparel Jaya Temanggung memiliki kinerja karyawan yang kurang maksimal dengan adanya penurunan kinerja. Hal itu bisa dilihat dari grafik penilaian kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif di PT.YB Apparel Jaya Temanggung periode Januari-Mei 2020 seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 1 :

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf bagian produksi (2020).



Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian produksi (2020)

Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja di Temanggung

Adanya permasalahan pada rendahnya kinerja perusahaan garment yang sedang dihadapi saat ini, membuat PT.YB Apparel Jaya ikut merasakan permasalahan adanya penurunan kinerja karyawan tersebut. PT.YB Apparel Jaya ini harus meningkatkan kinerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas perusahaan dan mencapai target yang direncanakan. Mahmudi (2010), pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, perbandingan hasil kerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Agar tercipta kinerja karyawan yang maksimal perlu diketahui beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor disiplin kerja, pemberian insentif dan motivasi kerja. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja (Sutrisno,2016).

Disiplin merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya untuk menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Menurut Hasibuan (2011) Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini tersebut mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan”. Dikatakan disiplin apabila karyawan sadar

dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sinambela (2012) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja tentunya hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan seperti pernyataan dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh DM Candana (2019) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu pemberian insentif Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133).

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian

uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pemberian insentif juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kerja (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2011:89). Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Dengan adanya pemberian insentif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu tujuan perusahaan akan terwujud dengan baik. Hal ini didukung hasil penelitian Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (2017) yaitu pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja Mangkunegara (2015:67).

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab

Motivasi kerja yang rendah pada karyawan sangat berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri. Masalah motivasi kerja pada karyawan seharusnya dijadikan acuan dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja karyawan juga berperan penting dalam

pencapaian target sebuah perusahaan karena motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan karyawan untuk mau mengikuti peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan cenderung dan selalu mempertimbangkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan akan tercapai apabila seluruh karyawannya bersemangat dan memiliki motivasi untuk selalu maju dalam pekerjaannya. Di dukung oleh penelitian oleh Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris di PT.YB Apparel Jaya Temanggung)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini akan menjadi pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada motivasi kerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung?
4. Apakah insentif berpengaruh pada motivasi kerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh hubungan antara insentif terhadap kinerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini akan menjadi pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi kerja, maka tujuan penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung.
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam disiplin kerja terhadap kinerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung.
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam insentif terhadap kinerja pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi, wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan garment, hasil penelitian ini diharapkan bisa dapat dijadikan masukan atau pertimbangan agar lebih baik lagi dalam perkembangannya dalam hal kinerja yang semakin baik. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bidang sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan teori – teori yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari literatur. Bab ini menyajikan penelitian – penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

Bab III : Metoda Penelitian

Bab ini membahas populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda penelitian data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjabarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara mendalam. Bab ini meliputi model pengukuran, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan pengaruh masing – masing variabel.

Bab V : Kesimpulan

Bab ini merupakan tahap terakhir dari penelitian. Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Lubis, 2011). Apabila seorang karyawan melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang. Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

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

terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui penyebab atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Kinerja karyawan yang merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan atas disiplin kerja, insentif dan motivasi kerja kepada perusahaan. Ketika karyawan puas dalam bekerja, dengan adanya sikap kedisiplinan dan pemberian insentif yang didukung oleh perusahaan, maka akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

2. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam

perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja

organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah gambaran mengenai pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Disiplin kerja

Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi

kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Dermawan (2013) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Menurut Hasibuan (2013) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi atau perusahaan, di antaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan pemimpin, berperan menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas jasa, berperan menciptakan kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya.
- 4) Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan artinya keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Kepengawasan melekat (Waskat), yaitu tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan,

meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- 6) Sanksi hukuman, berperan memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap.
- 7) Ketegasan, pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan disiplin/tidak disiplin mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Dalam hal ini Hasibuan menjabarkan faktor-faktor disiplin kerja, beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penerapan disiplin yaitu :

- 1) Ketepatan Waktu
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran diri dari para karyawan untuk mentaati aturan aturan dan tata tertib yang telah dibuat oleh perusahaan agar cita-cita perusahaan dapat tercapai.

4. Insentif

Menurut Bachrun (2012) berpendapat bahwa pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan

perusahaan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau memenuhi target dari pekerjaan yang menjadi tugas-tugasnya.

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2013:118) mengemukakan pengertian 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.

Menurut Jackson dkk (2011) mengatakan pembayaran insentif adalah pembayaran yang dilakukan untuk satu kali untuk setiap penghargaan. Pembayaran insentif memberikan kesempatan untuk memperoleh jumlah upah berbasis kinerja yang lumayan besar.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan berbagai pihak yaitu :

- 1) Bagi perusahaan
 - a. Mempertahankan karyawan yang terampil dan kreatif agar loyal terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukan untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan dan absensi.
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil untuk setiap unit penjualan meningkat.

2) Bagi Karyawan

- a. Meningkatkan standar kehidupan karyawan dengan penerimaan gaji diluar gaji pokok.
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan insentif adalah pemberian upah di luar gaji, insentif diberikan apabila karyawan dapat bekerja sesuai aturan perusahaan yang sudah ditetapkan, dan memiliki prestasi kerja terhadap perusahaan.

5. Motivasi Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan kinerjanya masing-masing karena adanya dorongan motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Malayu S.P. Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta

peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif". Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya".

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017) yaitu :

- a. Motivasi Positif (Insentif positif), Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Insentif negatif), Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Kadarisman (2012:296) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yaitu :

1. Faktor Intern

Kadarisman (2012:287) menyatakan faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

- a. Kematangan pribadi, seseorang amat berpengaruh pada motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Orang yang tingkat kematangan pribadinya lebih tinggi, akan lebih mudah termotivasi, bahkan tanpa dimotivasi pun yang bersangkutan mau bekerja tekun dengan membuat prestasi.
- b. Tingkat pendidikan, seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi dari dirinya.
- c. Keinginan dan harapan pribadi, seseorang mau bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan ia akan dapat bekerja lebih optimal bila keinginan dan harapannya itu dapat dipenuhi.
- d. Kebutuhan, makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras. Karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik tersebut, mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya.

- e. Kelelahan dan Kebosanan, karyawan yang berada pada tingkat kelelahan dan kebosanan, akan memperlihatkan gejala-gejala turunnya produktivitas kerja dan mulai terjadi berbagai kesalahan dalam pekerjaan. Semua ini muncul akibat konsentrasi fisik dan pikiran yang sudah menurun, dan tidak mungkin dapat menerima motivasi lagi. Cara terbaik agar karyawan terhindar dari kelelahan dan kebosanan antara lain, diberi waktu istirahat, menghindari mereka bekerja secara rutin.
- f. Kepuasan kerja walaupun kadar kemampuan kerja tersebut berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para pegawai. Seorang pegawai akan dapat merasa puas apabila dalam pekerjaannya terdapat kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja antara lain:

- 1. Jenis dan sifat pekerjaan, jenis dan sifat pekerjaan mempengaruhi bagaimana motivasi seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika pekerjaan yang ia lakukan terasa nyaman seperti adanya sarana dan prasarana yang memadai maka itu akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung, hubungan kerja yang baik dengan kelompok kerja dimana ia bekerja juga berpengaruh dalam motivasi seseorang. Adanya hubungan kerja sama dan rasa dipercaya oleh rekan kerja atau kelompok kerja membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
3. Organisasi tempat bekerja, tempat bekerja yang baik seperti memerhatikan kesejahteraan karyawannya juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan. Dan juga tempat kerja yang tidak bising, bersih dan tenang juga bisa menjadikan tempat bekerja menyenangkan bagi karyawan.
4. Situasi lingkungan, pimpinan tempat bekerja haruslah memiliki kreativitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Sistem imbalan, pemberian imbalan merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menambah pendapat bagi keluarganya. Imbalan yang sesuai dan memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya

keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Yulia Wijayanti (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Po. Nusantara Kudus. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Sembiring (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Card Semesta. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi Komala Ayu 2) Jeffry H. Sinaulan (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh DM Candana - 2019 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Rozi (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap perusahaan pasti memiliki aturan sendiri agar para karyawannya disiplin dalam bekerja dan melakukan pekerjaan, setiap aturan tersebut wajib ditaati oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut agar apa yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaannya apabila disiplin kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang pertama, yaitu :

H1. Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal dan para karyawan dapat bekerja dengan mencapai target yang diinginkan perusahaan. Pemberian insentif selalu diberlakukan setiap perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga mereka, apabila itu dapat terpenuhi kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan adanya pemberian insentif terhadap para karyawan maka karyawan akan berkomitmen serta kinerja karyawan akan meningkat, dan cita-cita perusahaan dapat tercapai. Menurut penelitian Ratna Yulia, Wijayanti. (2015) menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Novianti Akase

(2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Desi Nurdiani Siregar (2018) menyatakan bahwa insentif yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang ke dua, yaitu :

H2. Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan semangat dalam bekerja saat akan menerima upah bulanan dari perusahaan, para karyawan menjadi termotivasi yang menjadikan karyawan lebih semangat untuk disiplin. Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai kedisiplinan kerja yang tinggi, sehingga tujuan dari pada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi karena dorongan motivasi kerja. Mc. Donald (Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Aditya Kusuma (2017)

yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang ke tiga, yaitu :

H3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

4. Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja

Insentif berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Dengan pemberian insentif yang memuaskan, karyawan akan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya pun menjadi jauh lebih baik. Begitu pula sebaliknya, jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka dapat menjadikan karyawan tersebut tidak semangat dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Jadi, meningkat/menurunnya motivasi yang ada pada individu karyawan ikut mempengaruhi baik/buruknya produktivitas kerja mereka. Jadi insentif yang diberikan harusnya sesuai dengan kemampuan, potensi dan prestasi yang telah dilakukan karyawan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi sangat berkaitan erat dalam mewujudkan tujuan bersama. Pada penelitian Shavira Yefina (2015) variabel insentif terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Graffito Riyant Grahayudha (2014) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang ke empat, yaitu :

H4. Insentif berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian diatas disimpulkan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Dalam penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Endang Mahpudin,

Pupung Purnamasari (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang ke lima, yaitu :

H5. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

6. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Karyawan yang semangat dalam bekerja sangat termotivasi dengan adanya dorongan dari atasan yang menjadikan karyawan lebih semangat untuk disiplin. Motivasi kerja menjadi sangat penting dalam mencapai kedisiplinan kerja yang tinggi, untuk mencapai tujuan pada perusahaan itu sendiri. Karyawan dapat bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi karena adanya dorongan motivasi kerja. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Evi Mafriningsianti (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang ke enam, yaitu :

H6. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

7. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

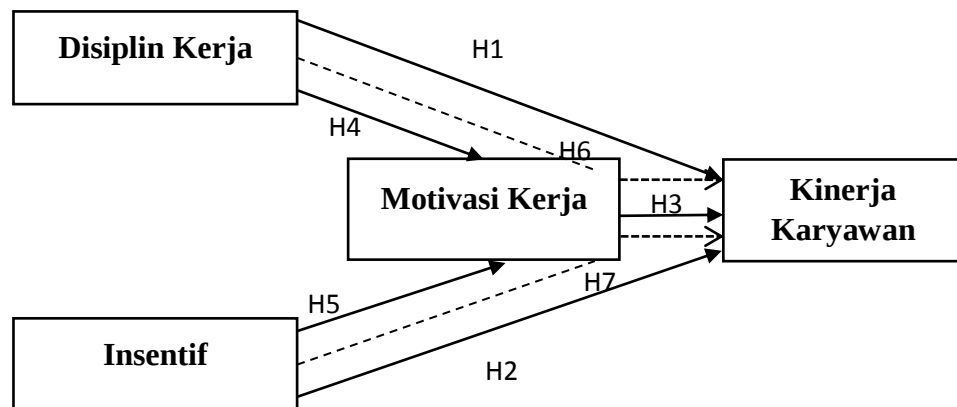
Pemberian insentif pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan semakin tinggi motivasinya. Pemberian insentif pada karyawan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka karyawan tersebut tidak semangat dalam melakukan segala tugas yang telah diberikan. Pemberian insentif yang diberikan harusnya sesuai dengan kemampuan, potensi dan prestasi yang telah dilakukan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi sangat berkaitan erat dalam mewujudkan tujuan bersama. Pada penelitian Edhi Wasisto (2014) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Graffito Riyant Grahayudha (2014) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang ke tujuh, yaitu :

H7. Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

D. Model Penelitian

Disiplin kerja dan pemberian insentif sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika disiplin kerja dan pemberian insentif rendah, maka akan mengurangi motivasi kerja sehingga kinerja karyawan juga akan berkurang. Berkaitan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dapat dijabarkan dalam model penelitian atau paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2 Model Penelitian

Keterangan Gambar:

—————> : Hubungan Langsung

-----> : Hubungan Tidak Langsung

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.YB Apparel Jaya Temanggung yang berjumlah 145 karyawan.

2. Sampel

Sampel berarti bagian dari jumlah serta karakteristik yang terdapat di populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel pada sumber data yang tentunya dengan mempertimbangkan hal tertentu (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik tersebut karena tidak semua sampel dalam populasi memenuhi kriteria yang penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan penulis supaya mendapatkan sampel yang representatif. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya dilakukannya penelitian. Kriteria pertimbangan berdasarkan metode *purposive sampling* tersebut mencakup karyawan tetap PT. YB

Apparel Jaya Temanggung, dan karyawan yang telah bekerja minimal 2 (dua) tahun dengan penempatan sesuai dengan kemampuannya. Kriteria tersebut dibuat dengan maksud karyawan tersebut lebih paham dalam proses kerjanya karena sudah berpengalaman. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 104 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut (Sugiyono, 2017) data primer yaitu data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang disiplin kerja, insentif, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada karyawan PT.YB Apparel Jaya

dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari :

- a. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status karyawan dan lama bekerja.
- b. Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

a. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah persepsi responden tentang hasil kerja pegawai baik dari segi kuantitas, kualitas dan waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Indikator kinerja menurut Fuad Mas'ud (2004) yaitu :

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Komitmen kerja

b. Disiplin kerja (X1)

Disiplin kerja adalah persepsi responden tentang suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2005) yaitu :

- 1) Tingkat Kehadiran/Absensi

- 2) Ketaatan
- 3) SOP
- 4) Etika Kerja

c. Insentif (X2)

Insentif adalah persepsi responden tentang penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Sarwoto (2010) adapun indikator dari insentif adalah:

- 1) Bonus
- 2) Jaminan sosial
- 3) Pemberian penghargaan
- 4) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi

d. Motivasi Kerja

Motivasi adalah persepsi responden tentang suatu keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang menimbulkan semangat untuk bekerja. Menurut Fuad Mas'ud (2004) indikator motivasi kerja yaitu :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Pekerjaan sangat menyenangkan
- 3) Motif berdasarkan uang
- 4) Kesesuaian pekerjaan

D. Pengukuran Variabel

Pengumpulan data adalah pencatatan keterangan-keterangan seluruh elemen teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, variabel independen yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif sedangkan variabel mediasi yaitu motivasi kerja.

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (X) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju (1 poin)
- TS : Tidak Setuju (2 poin)
- KS : Kurang Setuju (3 poin)
- S : Setuju (4 poin)
- SS : Sangat Setuju (5 poin)

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur validnya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Uji pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur yang menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2014). Suatu penelitian dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnaly dalam Ghozali, 2011:48).

F. Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi. Adapun rumus penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Z = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Motivasi Kerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Insentif

α = Konstanta

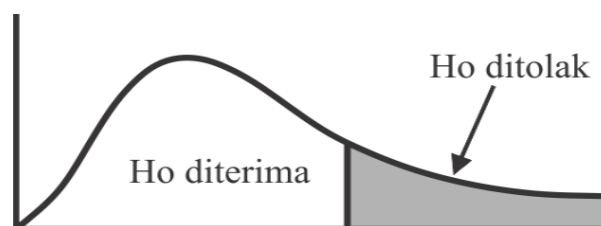
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Standar Error

2. Uji Signifikansi Simultan (F)

Menurut Ghozali (2013), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (goodness of fit). Uji F pada dasarnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara Fhitung dan Ftabel. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df1) = k-1 dan derajat kebebasan penyebut (df2) = n-k. Jika Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak atau Ha 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
Kurva Uji F

3. Uji Koefisiensi Determinan (R^2)

Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted r square (R^2). Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

4. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2011). Ketentuan

menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (Ghozali, 2013: 98). Ketentuan dalam uji ini dengan menggunakan koefisien sebesar 5%.

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan $df = n - k$. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Bila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

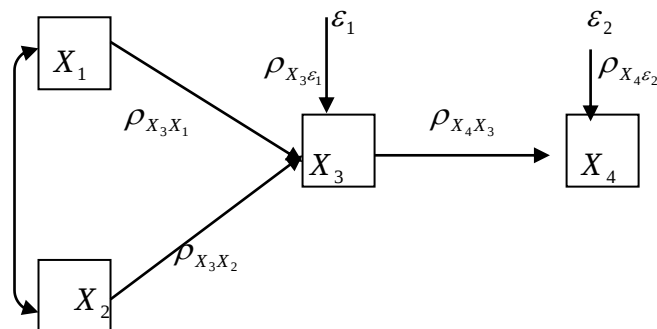


Gambar 3.2
Kurva Uji T

5. Uji Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan

analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghazali, 2011). Analisis ini menggunakan diagram jalur untuk merepresentasikan permasalahan bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur. Diagram jalur digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti model struktural. Langkah pertama analisis jalur adalah menerjemahkan hipotesis penelitian bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram. Diagram digunakan dalam analisis jalur disebut diagram jalur (*path Diagram*) dan bentuknya ditentukan oleh preposisi teoritik yang berasal dari kerangka berpikir tertentu. Misalnya : $X_1 \rightarrow X_2$, menyatakan bahwa X_1 dan X_2 sebagai variabel eksogen dimana keduanya mempunyai hubungan korelasi.



Gambar 3.3 Model Diagram Jalur dengan 4 Variabel.

Model diagram jalur diatas mengisyaratkan bahwa X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh secara langsung terhadap X_3 , dan X_3 berpengaruh terhadap X_4 . Gambar 3.1 menggambarkan dua substruktur atau menyatakan bahwa ada dua kejadian sebab akibat yang akhirnya mengakibatkan 1 kejadian yaitu X_4 . Dari penjelasan diatas, identifikasi substruktur dalam sebuah struktur lengkap (diagram jalur) harus dilakukan sebab pada dasarnya untuk menghitung koefisien jalur diperlukan pemahaman identifikasi diagram jalur yang akan dianalisis.

- 2) Uji pengaruh tidak langsung untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak, diuji dengan *sobel test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil *sobel test* memberikan nilai estimasi *inderect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} nya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai *standar error* dan membandingkan dengan t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p2 \times p3$) signifikan atau tidak diuji dengan *sobel test* dengan rumus:

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 p3^2}$$

Berdasarkan hasil SP2P3, kemudian menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{P2P3}{SP2P3}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonfirmasi dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (SP^2P^3) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi variabel intervening dengan variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, terhadap kinerja karyawan dengan variabel Motivasi sebagai variabel mediasi atau *Intervening*. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis dengan bantuan SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Insentif tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
4. Insentif berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Motivasi Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7. Motivasi Kerja tidak memediasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada variabel Disiplin Kerja, Insentif, terhadap kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Data primer penelitian ini diperoleh melalui metode *Purposive Sampling*. Dengan cara memilih sampel dengan kriteria responden yang sudah bekerja lebih dari dua tahun dan merupakan staff atau karyawan tetap pada PT.YB Apparel Jaya Temanggung.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat dilakukan dan bermanfaat. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan, yaitu :

1. Berdasarkan penelitian ini diharapkan pimpinan PT.YB Apparel Jaya Temanggung kiranya peduli terhadap para karyawan, untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja karena disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja. Meskipun variabel disiplin kerja berpengaruh paling baik namun hendaknya untuk meningkatkan variabel motivasi kerja, karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rozi (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Surabaya.
- Devi Komala Ayu 2) Jeffry H. Sinaulan (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad Mas'ud, Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP. UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisi ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE:Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hassibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Edisi Revisi. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.
- Mathis, Robert, L., Jackson, & Jhon H. (2002). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung; Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: PT Alfabet.
- Tri Devendra, Tegar 2017. Pengaruh Insentif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Daya Mitra Telekomunikasi (Mitratel) Regional Office Jabar.
- Tri Handoko, Handoyo Djoko Waluyo (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Card Semesta.
- Wexley, Kenneth. N dan Yulk, Gary. Terjemahan Muh Shobarrudin. 2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zameer, Hashim,Shehzad Ali,Waqar Nisar dan Muhammad Amir. 2014.The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance andManagement Sciences Vol. 4, No.1. p.293–298*.