



**ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYORA
INDAH Tbk MEDAN BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

LAMTIUR SIMANULLANG,

NPM: 1815310396

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN,
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2022

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYORA INDAH TBK

NAMA : LAMTIUR SIMANULLANG
N.P.M : 1815310396
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 13 September 2022

DEKAN

DIKETAHUI

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

KAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Armad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.

Ikrah Malikhah, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LAMTIUR SIMANULLANG
NPM : 1815310396
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
MAYORA INDAH TBK MEDAN BARAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima sanksi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2022



(Lamtiur Simanullang)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lamtiur Simanullang
NPM : 1815310396
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2022

Yang membuat pernyataan

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YANUAR

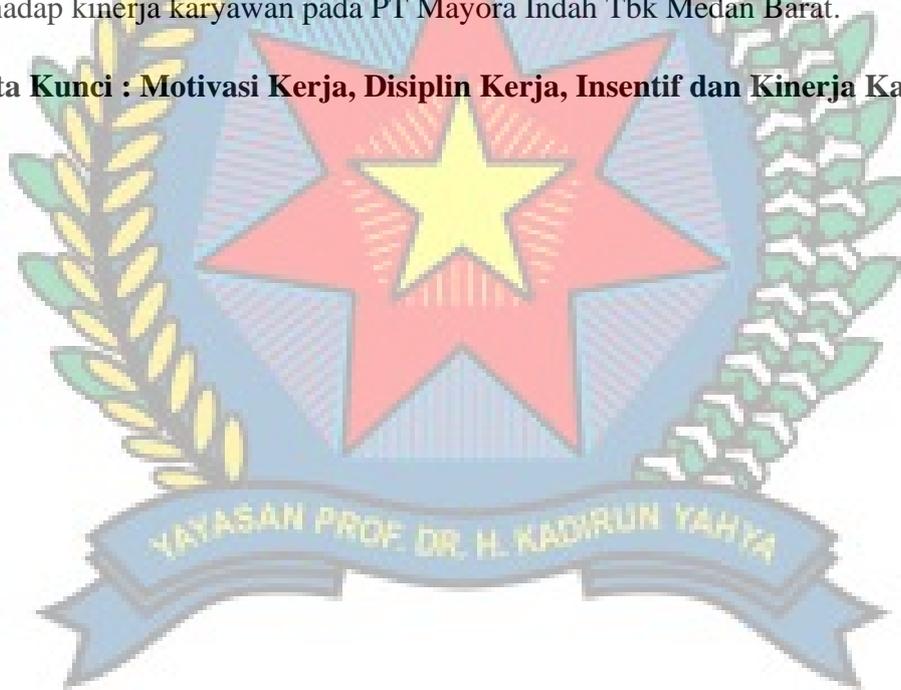


(Lamtiur Simanullang)

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether work motivation, work discipline and incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 68 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work motivation partially positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan. Work discipline partially positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan. Incentives partially positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan. Work motivation, work discipline and incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Incentives and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

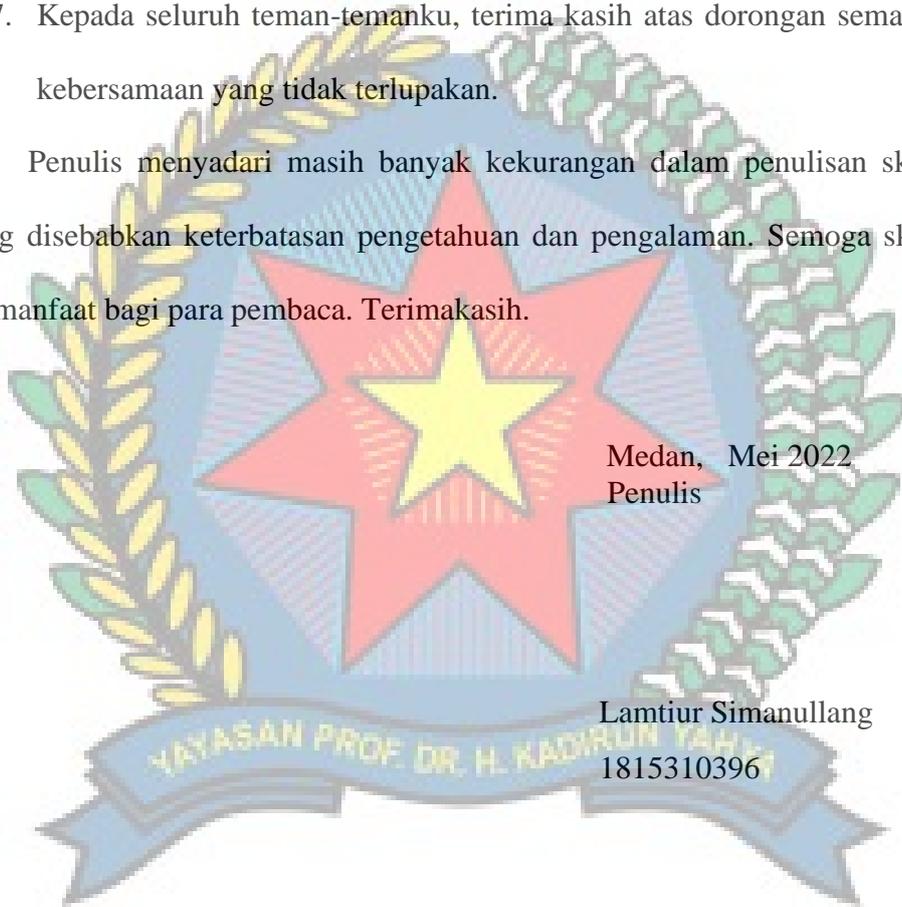
1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Ahmad Aswan Waruru, S.E., M.S.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Mei 2022
Penulis

Lantiur Simanullang
1815310396



DAFTAR ISI

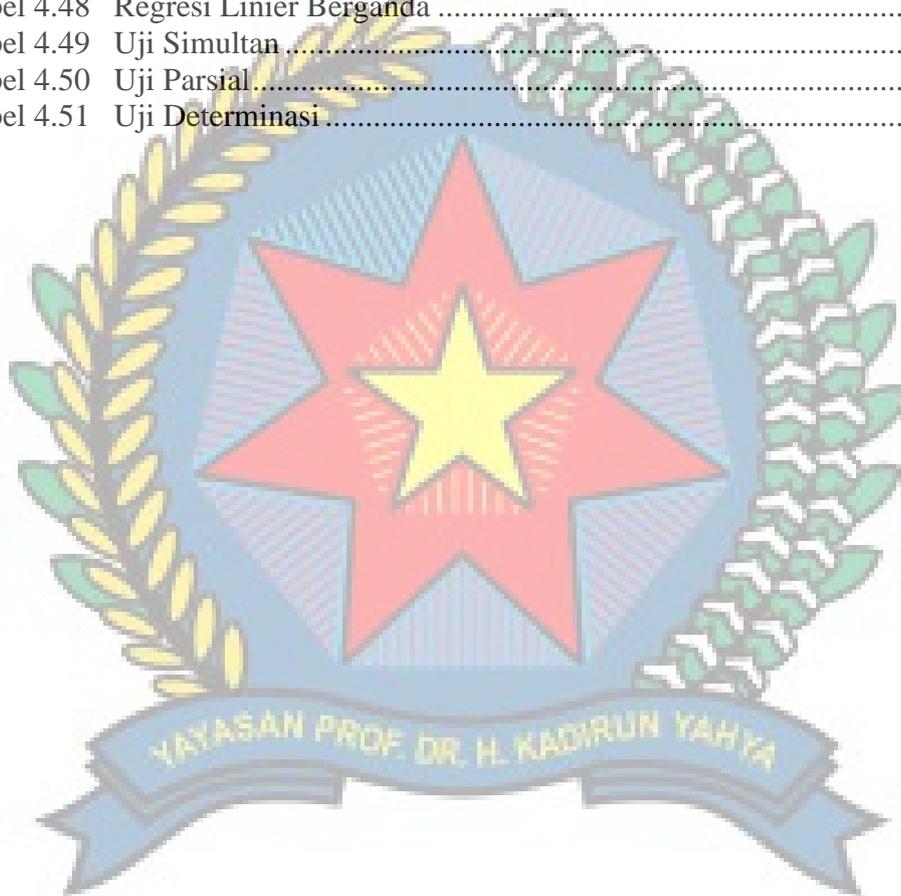
	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
d. Penilaian Kinerja	14
e. Indikator Kinerja	16
2. Motivasi Kerja	18
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	18
b. Tipe – tipe Motivasi	19
c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	20
d. Manfaat Motivasi	21
e. Indikator Motivasi	21
3. Disiplin Kerja	24
a. Pengertian Disiplin	24
b. Arti Penting Disiplin Kerja	25
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja.....	27
e. Indikator Disiplin Kerja	28
4. Insentif.....	31
a. Pengertian Insentif.....	31
b. Tujuan Insentif	32
c. Hal-hal Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif.....	33
d. Penggolongan Insentif.....	35
e. Indikator Insentif	36
B. Penelitian Sebelumnya	39

C. Kerangka Konseptual	40
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Definisi Operasional Variabel	45
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Objek Penelitian	54
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Mayora Indah Tbk Medan Barat	57
3. Deskripsi Karakteristik Responden	59
4. Deskripsi Variabel Penelitian	61
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	82
6. Pengujian Asumsi Klasik	86
7. Regresi Linier Berganda	90
8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	91
B. Pembahasan Hasil Penelitian	94
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	94
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	95
3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	96
Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	98
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target Pencapaian Kunjungan Toko Januari 2022	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	39
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	44
Tabel 3.2 Tabel Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	61
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	62
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	62
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	63
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	63
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	64
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	64
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	65
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	66
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	66
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	67
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	67
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	68
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	68
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	69
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.7}	70
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.8}	70
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.9}	71
Tabel 4.20 Pernyataan X _{3.1}	71
Tabel 4.21 Pernyataan X _{3.2}	72
Tabel 4.22 Pernyataan X _{3.3}	72
Tabel 4.23 Pernyataan X _{3.4}	73
Tabel 4.24 Pernyataan X _{3.5}	74
Tabel 4.25 Pernyataan X _{3.6}	74
Tabel 4.26 Pernyataan X _{3.7}	75
Tabel 4.27 Pernyataan X _{3.8}	75
Tabel 4.28 Pernyataan X _{3.9}	76
Tabel 4.29 Pernyataan Y.1	77
Tabel 4.30 Pernyataan Y.2	77
Tabel 4.31 Pernyataan Y.3	78
Tabel 4.32 Pernyataan Y.4	78
Tabel 4.33 Pernyataan Y.5	79
Tabel 4.34 Pernyataan Y.6	79
Tabel 4.35 Pernyataan Y.7	80
Tabel 4.36 Pernyataan Y.8	81
Tabel 4.37 Pernyataan Y.9	81

Tabel 4.38	Uji Validitas X_1 (Motivasi Kerja)	82
Tabel 4.39	Uji Validitas X_2 (Disiplin Kerja).....	83
Tabel 4.40	Uji Validitas X_3 (Insentif)	83
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	84
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X_1 (Motivasi Kerja)	85
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X_2 (Disiplin Kerja).....	85
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X_3 (Insentif)	85
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	86
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	88
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.49	Uji Simultan	92
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	93
Tabel 4.51	Uji Determinasi	94



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Mayora Indah Tbk Medan Barat	57
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	86
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	87
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	90



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Pegawai dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2018:170), "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan organisasi untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian dan prioritas atas kinerja karyawan. Penilaian kinerja juga perlu dilakukan secara periodik misalnya enam bulan atau tahunan dan berkesinambungan sehingga dapat diketahui informasi mengenai kinerja karyawan apakah mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk

No	ASPEK PENILAIAN	BOBOT %	KETERANGAN
1	Tanggung Jawab	81-100 70-80 50-60 21-40 0-20	Sangat Baik Baik Cukup Buruk Sangat Buruk
2	Kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	81-100 70-80 50-60 21-40 0-20	Sangat Baik Baik Cukup Buruk Sangat Buruk
3	Inisiatif	81-100 70-80 50-60 21-40 0-20	Sangat Baik Baik Cukup Buruk Sangat Buruk
4	Disiplin	81-100 70-80 50-60 21-40 0-20	Sangat Baik Baik Cukup Buruk Sangat Buruk
5	Kerja Sama	81-100 70-80 50-60 21-40 0-20	Sangat Baik Baik Cukup Buruk Sangat Buruk

Sumber : PT Mayora Indah Tbk Medan Barat

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif. Menurut Mangkunegara (2018:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya”. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2018:81), “Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya”.

Menurut Hasibuan (2018:194), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

Menurut Hasibuan (2018:151), Insentif faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Sistem insentif yang mendorong motif internal mereka,

dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja. Insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien. Menurut Hasibuan (2018:155), mendefinisikan insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

Tabel 1.2 Target Pencapaian Kunjungan Toko Januari 2022

Hari	Jumlah Toko/ Outlet	Pencapaian	Growth
Senin	14	10	71,5%
Selasa	14	11	79%
Rabu	14	11	79%
Kamis	14	10	71,5%
Jumat	14	11	79%
Sabtu	14	12	85%
Total	84	65	77,5%

Sumber : PT Mayora Indah Tbk Medan Barat

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian kunjungan toko pada bulan Januari 2022 tidak mencapai 100%, serta dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pencapaian pada hari Kamis hanya sebesar 10 toko atau 71,5%, hal ini menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu masih ditemukan beberapa karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan beberapa karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi serta masih ditemukan karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Kinerja menjadi hal yang paling penting Ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan perlu didukung oleh kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan tersebut, kinerja terjadi pada perusahaan PT Mayora adalah masih belum tercapainya target penjualan yang biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja dimana targetnya perbulan mencapai 500-600 juta tetapi hanya bisa mencapai 432 jt hal ini terjadi karena keterlambatan pengiriman barang dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja sama sehingga tidak memikirkan pencapaian penjualan serta tidak memikirkan tujuan perusahaan. Dalam proses ini kinerja karyawan memegang peranan utama dalam proses perkembangan perusahaan.

Fenomena motivasi kerja pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, karyawan tidak ingin diikut sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi dan karyawan kurang puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Fenomena disiplin kerja pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan tidak selalu mematuhi perintah pimpinan. nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 Wib dan pulang sebelum jam 17.00 Wib, selain itu masih ada karyawan

yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Fenomena insentif pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu karyawan belum mendapatkan insentif finansial sesuai dengan kinerjanya dan karyawan belum mendapatkan insentif non finansial sesuai dengan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian kunjungan toko pada bulan Januari 2022 tidak mencapai 100%, serta dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pencapaian pada

hari Kamis hanya sebesar 10 toko atau 71,5%, hal ini menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan

- b. Karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
- c. Karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, karyawan tidak ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi dan karyawan kurang puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
- d. Karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan tidak selalu mematuhi perintah pimpinan.
- e. Karyawan belum mendapatkan insentif finansial sesuai dengan kinerjanya dan karyawan belum mendapatkan insentif non finansial sesuai dengan kinerjanya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat?
3. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.

- c. Untuk mengetahui apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.

2. Manfaat Penelitian

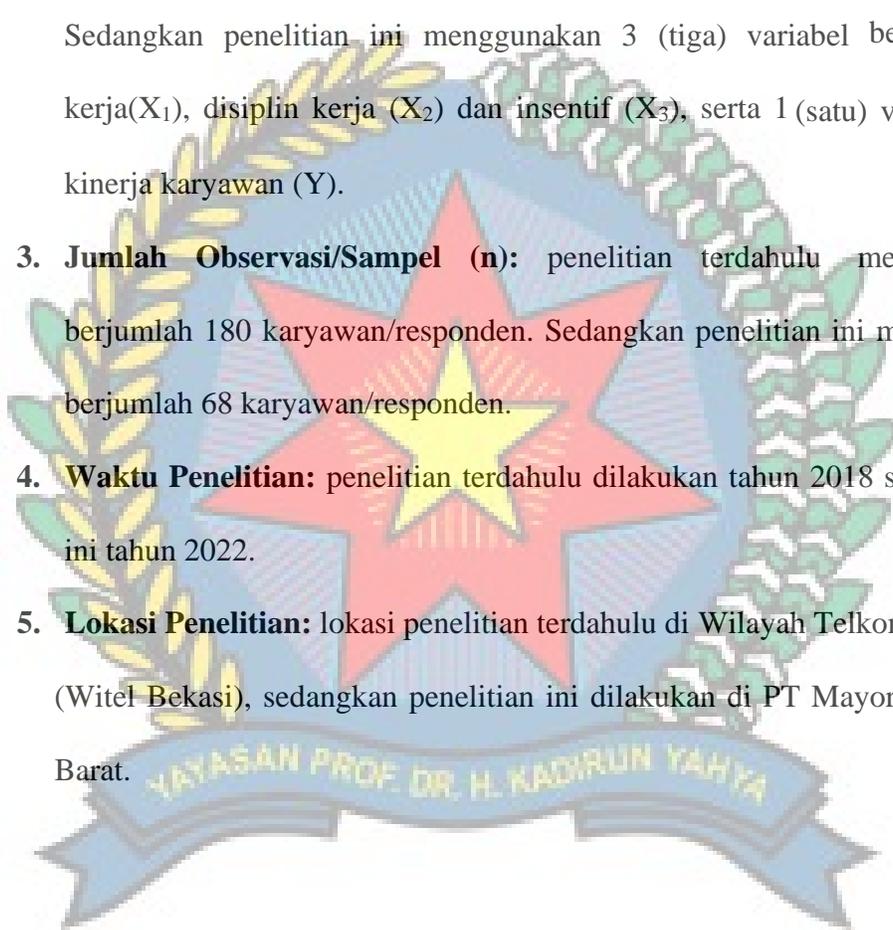
Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu organisasi khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Larasati (2018), yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan insentif (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 180 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 68 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.



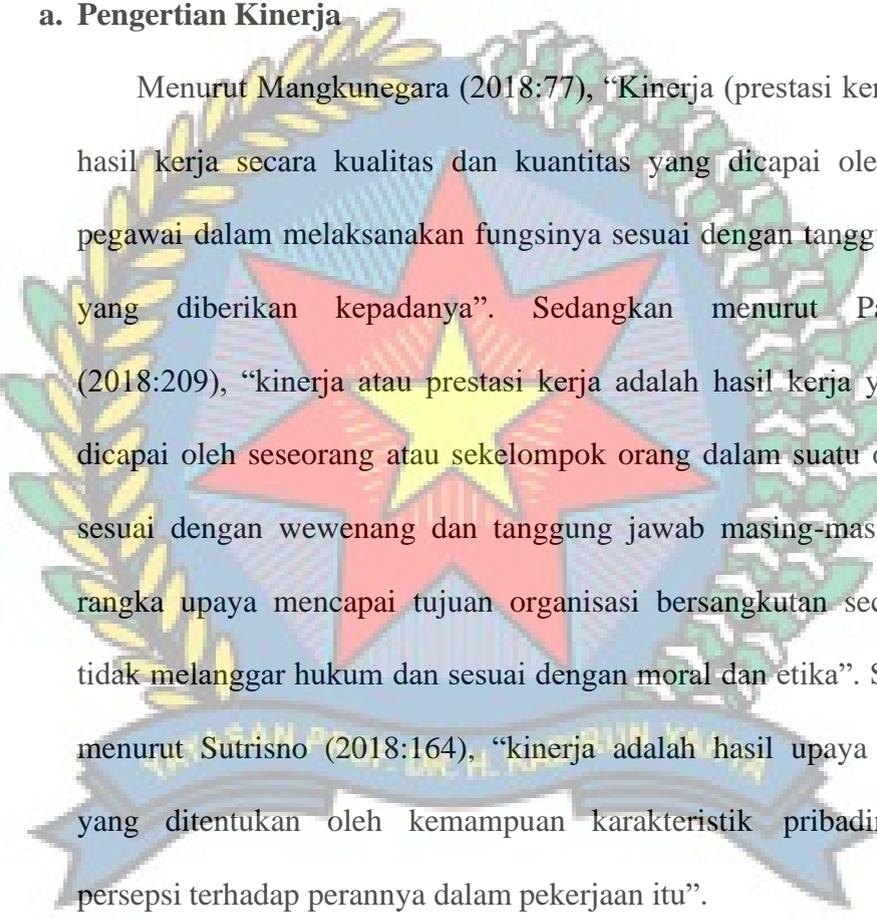
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja



Menurut Mangkunegara (2018:77), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Panggabean (2018:209), “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:164), “kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Menurut Rivai (2018:50), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Menurut Mondy (2019:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja adalah tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2018:165) “kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan, yaitu:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan

2) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

3) Insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

4) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5) Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

6) Lingkungan Kerja

Bagian daripada adanya kondisi yang mencakup keadaan pekerja, baik secara pergaulan atau tingkah laku yang dapat membuat rencana menjadi lancar ataupun gagal.

7) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

8) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen.

Menurut Rivai (2018:51), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Motivasi Kerja

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Disiplin Kerja

Kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku

3) Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2018:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer.

3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

7) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

8) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

9) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Hariandja (2018:10), Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu

organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja.

Menurut Robbins (2018:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Mangkunegara (2018:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2018:260), “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim".

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

e. Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2018:169), "kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.”.

Menurut Rivai (2018:52), “indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja.

- 2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

- 3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2018:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2018:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2018:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2018:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2018:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2018:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar.

c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia

normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

d. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2018:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”

e. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievment*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) *Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)*

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) *Kebutuhan akan kekuasaan (need for power).*

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Hasibuan (2018:99), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2018:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2018:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2018:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Siagian (2018:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2018:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2018:98) “tujuan dan manfaat disiplin, antara lain yaitu”:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkah laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2018:194-198) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja yang menjadi indikatornya adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

4. Insetif

a. Pengertian Insetif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa insetif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”. Kompensasi dan insetif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insetif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Rivai (2018:384) berpendapat bahwa insetif adalah “bentuk pembayaran yang terkaikan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Hasibuan (2018:118), mengemukakan bahwa Insetif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkuprawira (2018:89), mengemukakan bahwa Insetif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insetif dalam penelitian ini ialah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Tujuan Insentif

Menurut Hasibuan (2018:120), Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Menurut Sarwoto (2018:155), pada prinsipnya pemberian insentif harus memenuhi kejelasan tujuan dan sasaran, prinsip keadilan dan prinsip kompensasi itu sendiri yang bersifat penghargaan dan keterbukaan. Tujuan pemberian insentif kepada karyawan adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

- 1) Bagi Perusahaan:
 - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyallitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan meningkat.

2) Bagi Karyawan:

- a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- b) Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

c. Hal-hal Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2018:131), Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan dengan cara ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang lebih tinggi, sehingga mungkin sekali karyawan muda (*junior*) yang kemampuannya tinggi akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat membuat karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4) Kebutuhan

Ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5) Keadilan dan Kelayakan

Keadilan: Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara

pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh karyawan yang memegang jabatan tersebut. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut. Kelayakan: Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif yang diberikan perusahaan dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni menurunnya kinerja karyawan yang diketahui akibat ketidakpuasan karyawan terhadap insentif yang diberikan.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

d. Penggolongan Insentif

Menurut Rivai (2018:387) terdapat dua macam penggolongan insentif, yaitu:

1) Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per *-output* dan upah per waktu.

2) Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu:

- a) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
- b) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya.
- c) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata – rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

e. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2018:121) terdapat beberap indikator insentif, yaitu sebagai berikut:

1) Insentif finansial

Merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. Insentif yang berbentuk uang dan barang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a) Bonus

Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik

c) *Profit sharing*

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

d) Jaminan social

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsure kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial adalah seperti; pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi, cuti sakit, biaya pindah.

2) Insentif Non Finansial

Insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi maupun pribadi, Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan dan Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Kedua bentuk insentif tersebut sama pentingnya dan lazimnya kedua insentif tersebut digunakan untuk saling melengkapi, tergantung kondisi dan kebutuhan. Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan serta dapat mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan karyawan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator insentif di dalam penelitian ini adalah insentif finansial dan non finansial.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Larasati (2018)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sutrischa stini (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Meilany (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Simanjuntak (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Haedar (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara.	Pemberian Insentif	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	---------------	---	--------------------	------------------	--------------------------	---

Sumber : Diolah Peneliti sebelumnya

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:77), “Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2018:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2018:194), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2018:151), Insentif faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja. Insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien. Menurut Hasibuan (2018:155),

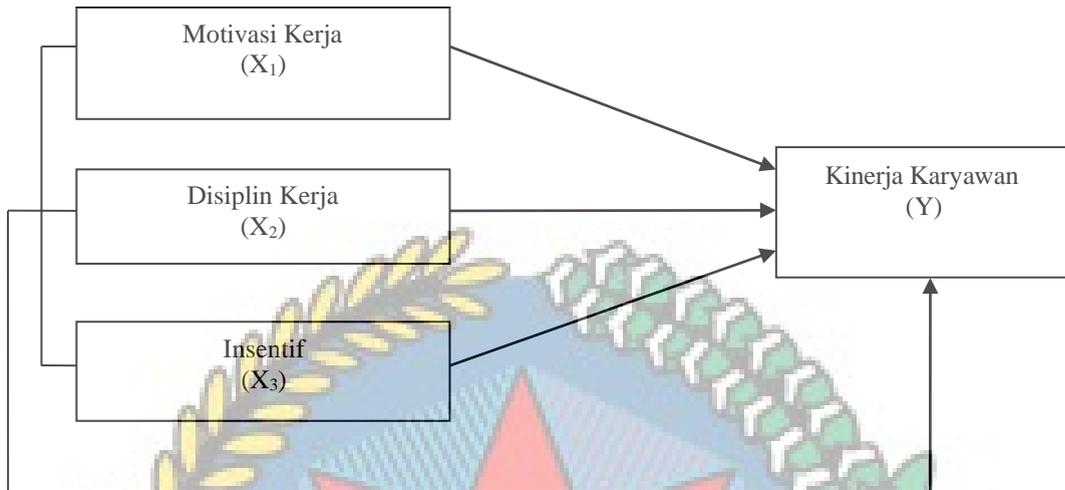
mendefinisikan insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2018:166), Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada

Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2022)

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.
2. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.
3. Diduga insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.
4. Diduga motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen yaitu (motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif) serta variabel dependen (kinerja karyawan) Sugiyono, (2019:84)".

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.
Jl. Bangun mulia km12,5 sunggal

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Febuari 2022 sampai dengan Agustus2022, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan			
		Juni 2022	Juli 2022	Agustus2022	September 2022
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal	■			
3	Seminar Proposal		■		
4	Perbaikan Acc/Proposal		■		
5	Pengolahan Data			■	
6	Penyusunan Skripsi			■	■
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Seminar Hasil				■
9	Meja Hijau				■
10	Bimbingan skripsi				■

Sumber : Data Diolah Penulis, 2022

Sumber: Penulis (2022)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), insentif (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sutrisno, (2018:164)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu Sutrisno, (2018:169)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan.	Skala likert
Motivasi kerja (X_1)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara, (2018:61)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). Mangkunegara, (2018:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert
Disiplin Kerja (X_2)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma	1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.	Skala likert

	norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan, (2018:193)	Hasibuan, (2018:195)	2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.	
Insentif (X ₃)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Hasibuan, (2018:118)	1. Insentif finansial 2. Insentif non finansial Hasibuan, (2018:121)	1. Insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. 2. Insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi maupun pribadi, Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan dan Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.	Skala likert

Sumber: Penulis (2022)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti serta sekumpulan individu dengan ciri-ciri yang sama yang hidup di tempat yang sama dan memiliki kemampuan bereproduksi di antara sesamanya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat sebanyak 68 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 karyawan/responden”.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah

metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2019:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel

dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji P Plot

Normal P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2019:78), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019:80), “Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*”.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Insentif (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2019:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat

dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Mayora Indah Tbk Medan Barat

Sejarah Perusahaan PT. Mayora Indah adalah perusahaan besar produk konsumen yang didirikan pada tahun 1977, tetapi perusahaan ini baru di komersialkan pada tahun 1978 sebagai tempat produksi rumah sederhana hingga sampai saat ini sudah berkembang sehingga mempunyai beberapa cabang di Indonesia dan luar negeri. Mayora telah tercatat di Bursa Efek Jakarta tanggal 4 Juli 1990 dan 32.93% sahamnya dimiliki oleh PT. Unita Branindo. Saat ini PT. Mayora indah berpusat pada kantor yang ber alokasi kan di Daan Mogot KM 18 RT.01/RW.8 Cengkareng, Kali Deres Jakarta Barat 11840 yang sebelumnya berpusat di Tomang 21-23 Grogol Petamburan, Jakarta Barat. Ruang lingkup perusahaan ini sesuai dengan pasal 3 adalah menjalankan usaha pada bidang industri, perdagangan serta agen atau perwakilan. Saat ini Mayora Indah sudah menjadi salah satu perusahaan yang di akui keberadaanya secara mendunia, menjadi perusahaan dengan julukan “Fast Moving Consumer Goods Industry” Perusahaan ini juga telah menerima penghargaan Top 100 perusahaan Eksportir di Indonesia ini mempunyai kurang lebih 5300 karyawan.

Mayora membuktikan dengan menghasilkan banyak produk yang berkualitas tinggi dengan dan produknya sudah tersebar dan dikenal seluruh dunia. Produk hasil PT. Mayora Indah tidak hanya terdapat di Indonesia tetapi

perusahaan ini dapat di jumpai di beberapa negara seperti Malaysia, Thailand, Philipines, Vietnam, Singapore, Honkong, dan Saudi Arabia. PT. Mayora Indah juga meng-ekspor produksinya ke beberapa negara seperti Jepang, Polandia dan Dubai. Divisi Merek Dagang meliputi: Biskuit Roma, Danisa, Royal Choice, Better, Slai O Lai, Sari Gandum, Coffejoy, Chees'kress. Kembang Gula Kopiko, Kopiko Milko, Kis, Tamarin Wafer Beng Beng, Beng Beng Maxx, Astor, Roma Wafer Coklat, Roma Zuperrr Keju Coklat Choki-choki Kopi Torabika Duo, Torabika Duo Susu, Torabika Moka, Torabika 3 in One, Torabika Cappuccino, Kopiko Brown Coffee, Kopiko White Coffee Makanan Kesehatan Energen Cereal, Energen Oatmilk. Berikut ini adalah sejarah perkembangan perusahaan dari tahun ke tahun

1978 : PT. Mayora didirikan dan perusahaan ini mulai di komersialkan pada tahun 1978 di Tangerang dengan produk pertama yang diproduksi adalah Biskuit.

1990 : Pada tahun 1990 PT. Mayora memulai untuk menjual sahamnya menjadi go public yang berarti sahamnya dapat dibeli oleh masyarakat PT. Mayora menjual sahamnya melalui pasar perdana (IPO) sebagai hasil sukses berdirinya beberapa pabrik di Bekasi, Tangerang, dan Surabaya.

1995 : Dengan dukungan distribusi yang luas dan kuat. Produk PT. Mayora Indah sudah tersedia di seluruh Indonesia dan negara lain seperti Philipina, Malaysia, amerika, Singapore, Australia, Arab Saudi, Thailand, Vietnam hingga Afrika.

- 1997 : Pada tahun ini, PT. Mayora terakhir kali mengubah Anggaran dasar perubahan seperti Maksud dan Tujuan perusahaan untuk menjelaskan lebih dalam kinerja perusahaan hingga menarik investor.
- 2003 : Pada tahun ini, PT. Mayora Indah menjadi peringkat pertama dalam penghargaan “top five managed companies in Indonesia” oleh Asia Money sebagai jajaran manajemen terbaik di Indonesia karena produk makanan dan minuman (food and beverages)
- 2004 : PT Mayora Indah Tbk mendapat penghargaan sebagai Produsen produk halal terbaik oleh (MUI) Majelis Ulama Islam
- 2007 : PT Mayora Indah Tbk Mengikat kredit untuk pembelian mesin – mesin baru selama 5 tahun untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.
- 2010 : PT Mayora Indah Tbk menaikkan pangsa pasar setelah melalui krisis di Indonesia. Dalam 4 tahun kedepan, perseroan berencana untuk memperkuat kapasitasnya sebesar 20%.

b. Visi dan Misi PT Mayora Indah Tbk Medan Barat

1) Visi

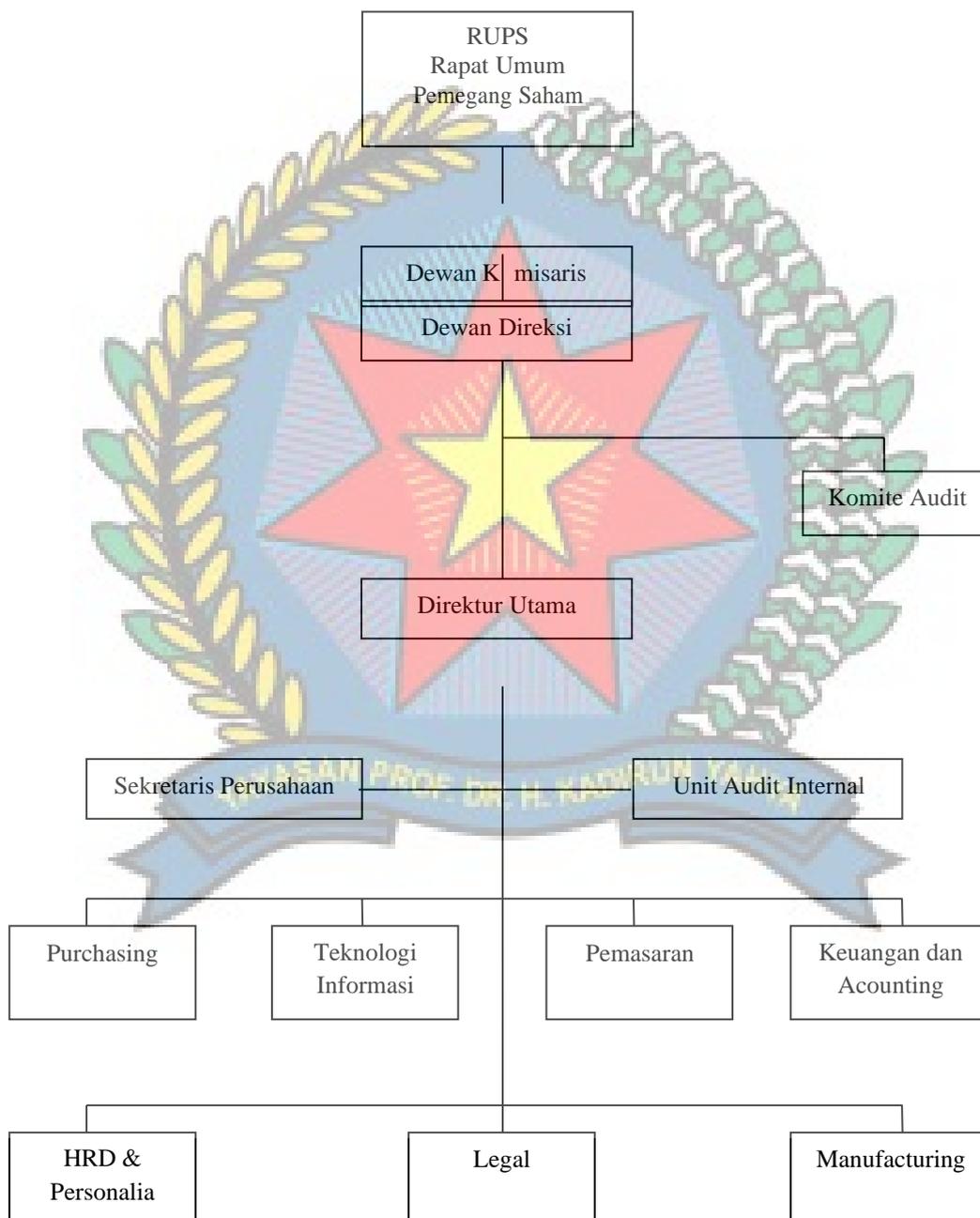
Menjadi produsen dengan kualitas produk makanan dan minuman yang dipercaya oleh konsumen, baik di pasar domestic maupun internasional, dan mengendalikan saham yang signifikan.

2) Misi

- a) Terus meningkatkan posisi kompetitif dalam kategori.
- b) Membangun merk yang kuat dan saluran distribusi di semua line.
- c) Menyediakan lingkungan kerja yang menantang, menyenangkan dan menguntungkan secara finansial dengan persaingan yang adil.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Mayora Indah Tbk Medan Barat

Struktur organisasi pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Mayora Indah Tbk Medan Barat

Sumber : PT Mayora Indah Tbk Medan Barat (2022)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT Mayora Indah Tbk Medan Barat, yaitu:

a. Dewan Komisaris

Dewan komisaris mempunyai tanggung jawab untuk mengawas dan memberi saran kepada Direksi tentang perusahaan,

b. Komite Audit

Mengawasi bagaimana proses pelaporan keuangan perusahaan.

c. Dewan Direksi

Dewan Direksi bertanggung jawab atas kepentingan yang bersangkutan dengan perseroan, dengan maksud seperti mewakili perseroan dalam ataupun luar pengadilan yang sesuai dengan anggaran dasar. Direksi terdiri dari:

- 1) Direktur Utama
- 2) Direktur Supply Chain
- 3) Direktur Operasional
- 4) Direktur Keuangan
- 5) Direktur Pemasaran

d. Divisi Biskuit

Divisi ini bertanggung jawab untuk membantu direktur utama menjalankan produksi biskuit seperti; Roma, Better, dan Slai Olai.

e. Divisi Candy

Divisi ini bertanggung jawab untuk membantu direktur utama menjalankan produksi permen seperti; Kis, Tamarin, Juizy Milk, dan Kopiko.

f. Divisi chocolate dan wafer

Divisi ini bertanggung jawab untuk membantu direktur utama menjalankan produksi coklat dan wafer seperti; Beng-Beng, Astor, ChokiCjoki, dan Danisa.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	37	54.4	54.4	54.4
Perempuan	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	33	48.5	48.5	48.5
31 - 40 Tahun	20	29.4	29.4	77.9
41 - 55 Tahun	15	22.1	22.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 48.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	21	30.9	30.9	30.9
	SMA	47	69.1	69.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 69.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	38	55.9	55.9	55.9
	6 - 10 Tahun	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 55.9% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.5
Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
	Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	70.6
	Setuju	19	27.9	27.9	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.6
Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.6
Setuju	30	44.1	44.1	92.7
Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.4%), setuju sebanyak 30 orang (44.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.7
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	10.3	10.3	10.3
Ragu-Ragu	30	44.1	44.1	54.4
Setuju	29	42.6	42.6	97.0
Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (44.1%) dan sebanyak 7 orang (10.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.8
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	48.6
Setuju	32	47.1	47.1	95.7
Sangat Setuju	3	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.4%), setuju sebanyak 32 orang (47.1%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 5 orang (7.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.9
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
Ragu-Ragu	27	39.7	39.7	51.5
Setuju	27	39.7	39.7	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 27 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%) dan sebanyak 8 orang (11.8%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.10
Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.6
Setuju	33	48.5	48.5	97.1
Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 33 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.5%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.11
Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	21	38.1	38.1	54.3
Setuju	21	41.1	41.1	95.4
Sangat Setuju	5	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.4%), setuju sebanyak 28 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.12
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	16.7	16.7	16.7
	Ragu-Ragu	2	32.4	32.4	49.1
	Setuju	29	42.6	42.6	91.7
	Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.13
Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan Karyawan selesai dengan waktu yang tepat.
Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	11.1	11.1	11.1
	Ragu-Ragu	2	38.9	38.9	50.0
	Setuju	2	41.1	41.1	91.1
	Sangat Setuju	1	8.9	8.9	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 28 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 8 orang (11.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan Karyawan selesai dengan waktu yang tepat.

b. Variabel X₁ (Motivasi Kerja)

Tabel 4.14
Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Tidak Setuju	20	29.4	29.4	36.8
	Ragu-Ragu	4	5.9	5.9	42.7
	Setuju	22	32.4	32.4	75.1
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (25.0%), setuju sebanyak 22 orang (32.4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5.9%), tidak setuju sebanyak 20 orang (29.4%) dan sebanyak 5 orang (7.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (32.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.15
Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Ragu-Ragu	14	20.6	20.6	23.5
Setuju	31	45.6	45.6	69.1
Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (30.9%), setuju sebanyak 31 orang (45.6%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (20.6%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (45.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.16
Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	13.2	13.2	13.2
Ragu-Ragu	9	13.2	13.2	26.4
Setuju	26	38.2	38.2	64.6
Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (35.3%), setuju sebanyak 26 orang (38.2%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (13.2%) dan sebanyak 9 orang (13.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (38.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.17
Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Tidak Setuju	9	13.2	13.2	16.1
Ragu-Ragu	9	13.2	13.2	29.3
Setuju	24	35.3	35.3	64.6
Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (35.3%), setuju sebanyak 24 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (13.2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13.2%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 24 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

Tabel 4.18
Karyawan berpayu menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Ragu-Ragu	15	22.1	22.1	23.6
Setuju	19	27.9	27.9	51.5
Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (48.5%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (22.1%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.19
Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
Tidak Setuju	6	8.8	8.8	14.7
Ragu-Ragu	16	23.5	23.5	38.2
Setuju	24	35.3	35.3	73.5
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 24 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (23.5%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8.8%) dan sebanyak 4 orang (5.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Tidak Setuju	4	4.4	4.4	5.8
Ragu-Ragu	14	20.0	20.0	26.2
Setuju	33	48.5	48.5	75.0
Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (25.0%), setuju sebanyak 33 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.4%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.21
Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	19.1	19.1	19.1
	Ragu-Ragu	8	11.8	11.8	30.9
	Setuju	17	25.0	25.0	55.9
	Sangat Setuju	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (44.1%), setuju sebanyak 17 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (11.8%) dan sebanyak 13 orang (19.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.22
Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Ragu-Ragu	11	16.2	16.2	19.1
Setuju	19	27.9	27.9	47.0
Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (52.9%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (16.2%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (52.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

c. Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Tabel 4.23
Karyawan harus hadir setiap hari kerja.

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	17	25.0	25.0	48.5
Setuju	17	25.0	25.0	73.5
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 17 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (25.0%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan harus hadir setiap hari kerja.

Tabel 4.24
Karyawan harus masuk kerja tepat waktu.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	58.8
Setuju	20	29.4	29.4	88.2
Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.8%), setuju sebanyak 20 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 14 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan harus masuk kerja tepat waktu.

Tabel 4.25
Karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	50.0
Setuju	27	39.7	39.7	89.7
Sangat Setuju	7	10.3	10.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (10.3%), setuju sebanyak 27 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 12 orang (17.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

Tabel 4.26
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	51.4
Setuju	19	27.9	27.9	79.3
Sangat Setuju	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (20.6%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.27
Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	21	30.9	30.9	53.0
Setuju	21	30.9	30.9	83.9
Sangat Setuju	11	16.1	16.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (16.1%), setuju sebanyak 21 orang (30.9%), ragu-ragu

sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 15 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.28
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	61.8
Setuju	25	36.8	36.8	98.6
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 14 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.29
Karyawan harus selalu mematuhi perintah pimpinan.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	27	39.7	39.7	61.8
Setuju	25	36.8	36.8	98.6
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%) dan sebanyak 15 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

Tabel 4.30
Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	51.5
	Setuju	25	36.8	36.8	88.3
	Sangat Setuju	11	16.2	11.7	100.0
Total		61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.8%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (35.3%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (36.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.31
Peraturan tersebut mempermudah dan membantu Karyawan mengerjakan pekerjaan.

Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	18	26.5	26.5	51.5
Setuju	15	22.1	22.1	73.6
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 15 orang (22.1%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (26.5%) dan sebanyak 17 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu sebanyak 18 orang (26.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan ragu-ragu bahwa peraturan tersebut mempermudah dan membantu Karyawan mengerjakan pekerjaan.

d. Variabel X₃ (Insentif)

Tabel 4.32
Perusahaan memberikan insentif finansial kepada karyawan.

Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	70.6
Setuju	18	26.5	26.5	97.1
Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 18 orang (26.5%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan insentif finansial kepada karyawan.

Tabel 4.33
Insentif finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.
Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	63.3
Setuju	29	42.6	42.6	105.9
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	114.7
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa insentif finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.34
Insentif finansial diberikan dalam bentuk bonus dan tunjangan.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	14.7	14.7	14.7
Ragu-Ragu	29	42.6	42.6	57.3
Setuju	29	42.6	42.6	100.0
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	101.5
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu

sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 10 orang (14.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa insentif finansial diberikan dalam bentuk bonus dan tunjangan.

Tabel 4.35
Insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi di dalam tim.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	58.8
Setuju	20	29.4	29.4	88.2
Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.8%), setuju sebanyak 20 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (35.3%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi di dalam tim.

Tabel 4.36
Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup menarik.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	24	36.4	36.4	58.5
Setuju	21	31.3	31.3	89.8
Sangat Setuju	8	12.0	12.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 27 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (36.8%) dan sebanyak 15 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup menarik.

Tabel 4.37
Perusahaan memberikan insentif non finansial kepada karyawan.
Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	50.0
	Setuju	29	42.6	42.6	92.6
	Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.4%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan memberikan insentif non finansial kepada karyawan.

Tabel 4.38
Insentif non finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.
Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	14.7	14.7	14.7
Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	48.5
Setuju	22	32.4	32.4	80.9
Sangat Setuju	13	19.1	19.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (19.1%), setuju sebanyak 22 orang (32.4%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%) dan sebanyak 10 orang (14.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa insentif non finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.39
Insentif non finansial diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan kenaikan jabatan.
Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	19.1	19.1	19.1
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	51.5
Setuju	28	41.2	41.2	92.7
Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.4%), setuju sebanyak 28 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 13 orang (19.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa insentif non finansial diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan kenaikan jabatan.

Tabel 4.40
Saya puas dengan insentif non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan.
Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.6
Setuju	29	42.6	42.6	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya puas dengan insentif non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3824	21.9400	.531	.87
Pernyataan Y.2	27.0294	19.9900	.731	.86
Pernyataan Y.3	27.0734	22.6600	.461	.88
Pernyataan Y.4	26.9704	22.5900	.481	.88
Pernyataan Y.5	27.0004	19.8500	.791	.85
Pernyataan Y.6	27.0734	22.2700	.451	.88
Pernyataan Y.7	27.1174	21.2400	.601	.87
Pernyataan Y.8	27.0144	19.8600	.731	.86
Pernyataan Y.9	26.9854	19.6200	.831	.85

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₁) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	31.9411	25.2200	.391	.79
Pernyataan X1.2	31.2794	27.9600	.431	.77
Pernyataan X1.3	31.3674	26.4400	.451	.77
Pernyataan X1.4	31.4554	23.8300	.641	.74
Pernyataan X1.5	31.0884	26.6400	.551	.76
Pernyataan X1.6	31.6474	25.1800	.501	.76
Pernyataan X1.7	31.4114	26.9000	.501	.76
Pernyataan X1.8	31.3824	25.6700	.441	.77
Pernyataan X1.9	31.0144	27.4700	.451	.77

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₂) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	26.779	22.02	.50	.79
Pernyataan X2.2	27.000	22.80	.54	.78
Pernyataan X2.3	26.897	23.01	.54	.78
Pernyataan X2.4	26.808	23.11	.45	.79
Pernyataan X2.5	27.117	23.15	.57	.78
Pernyataan X2.6	27.132	23.60	.57	.78
Pernyataan X2.7	27.147	23.79	.53	.78
Pernyataan X2.8	26.882	23.32	.50	.78
Pernyataan X2.9	26.823	23.28	.36	.81

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (X₃) Insentif
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	27.029	25.13	.50	.86
Pernyataan X3.2	26.676	22.40	.80	.84
Pernyataan X3.3	26.808	25.67	.47	.87
Pernyataan X3.4	26.823	24.05	.50	.86
Pernyataan X3.5	26.911	24.94	.51	.86
Pernyataan X3.6	26.705	22.71	.77	.84
Pernyataan X3.7	26.558	23.02	.62	.85
Pernyataan X3.8	26.750	24.54	.50	.86
Pernyataan X3.9	26.676	22.40	.80	.84

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel insentif dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,883 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (X₃) Insentif
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	

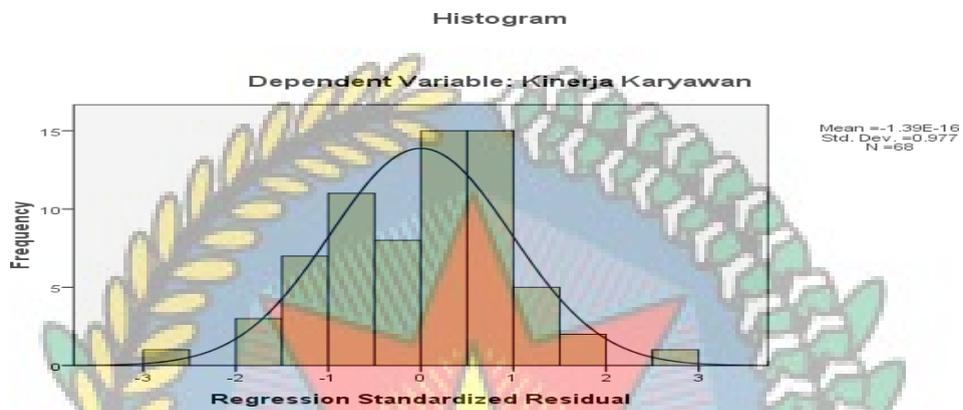
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel insentif adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

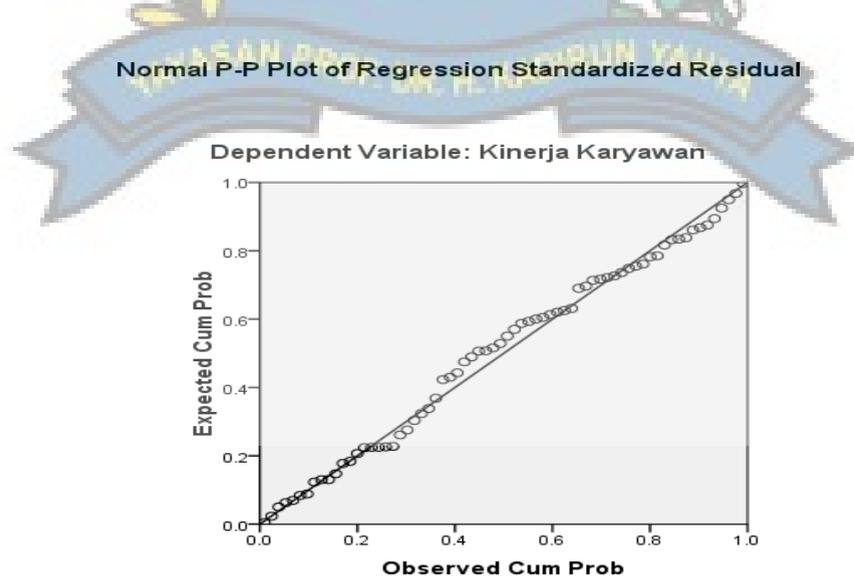
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		6
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.3635441
Most Extreme Differences	Absolute	.06
	Positive	.05
	Negative	-.06
Kolmogorov-Smirnov Z		.54
Asymp. Sig. (2-tailed)		.93
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,932 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,932 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.74	2.03	.85	.394		
	Motivasi Kerja	.16	.06	2.39	.020	.59	1.683
	Disiplin Kerja	.16	.07	2.04	.044	.49	2.038
	Insentif	.60	.08	7.52	.000	.46	2.175

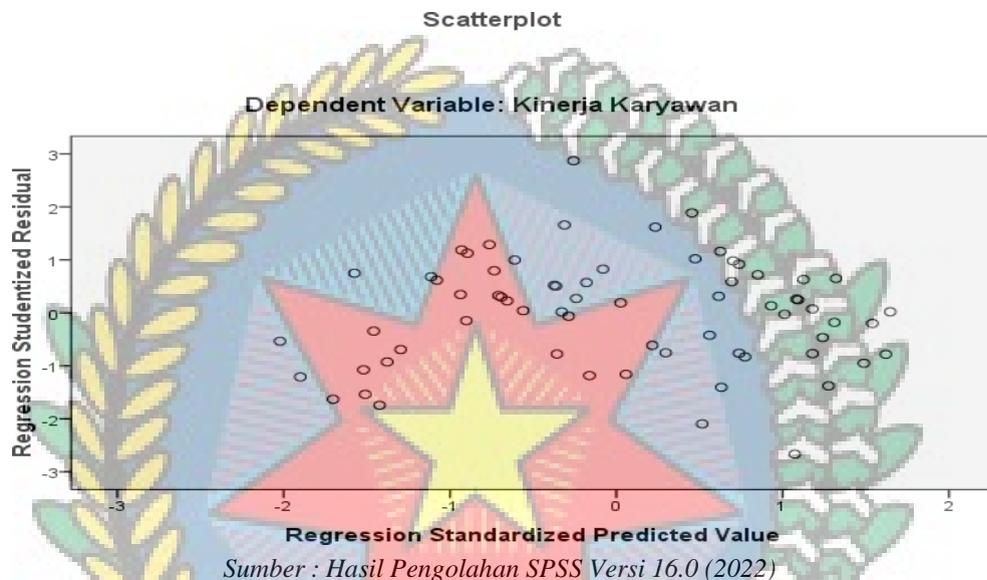
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja $1,683 < 10$, disiplin kerja $2,038 < 10$ dan insentif $2,175 < 10$, serta nilai *Tolerance* motivasi kerja $0,594 > 0,10$, disiplin kerja $0,491 > 0,10$ dan Insentif $0,460 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel

terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.034	.851	.394		
	Motivasi Kerja	.162	.061	2.394	.020	.591	1.681
	Disiplin Kerja	.161	.071	2.041	.041	.491	2.031
	Insentif	.602	.081	7.521	.000	.461	2.171

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,747 + 0,162 X_1 + 0,161 X_2 + 0,602 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,747.
- Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,162.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,161.
- Jika terjadi peningkatan insentif sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,602.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.52
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients			Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.741	2.031	.851	.394		
	Motivasi Kerja	.163	.061	2.394	.020	.59	1.68
	Disiplin Kerja	.163	.071	2.042	.045	.49	2.03
	Insentif	.601	.081	7.521	.000	.46	2.17

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.52 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.53
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.583	3	463.528	79.260	.000
	Residual	374.283	64	5.848		
	Total	1764.867	67			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.53 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888	.788	.778	2.4183

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti budaya organisasi, upah, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan

kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya⁹. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Insentif faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja. Insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien. Menurut Hasibuan (2018:155), mendefinisikan insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan Insentif

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$,
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$,
3. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$,
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan Perusahaan harus memperhatikan karyawan yang kurang mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik, dengan solusi memperhatikan karyawan agar karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Disarankan agar pimpinan perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu perusahaan harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.
3. Perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.
4. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan pemberian insentif non finansial yang kurang adil sesuai dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Daft L, Richard. (2018). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2018). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan., Didit. (2018). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2018). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia, Jakarta.
- Mathis., Robert. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne R. (2019). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Panggabean, Mutiara, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwoto, (2018), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia, Jakarta Indonesia
- Siagian, Sondang, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Jurnal:

- Larasati, Sindi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).
- Haedar. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara.
- Meilany., Prastika. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).
- Simanjuntak., Betaria. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- Sutrischastini, Ary. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.

