

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT INDAH JAYA PLASTIK SEMESTA**

**SKRIPSI**

Oleh :

**LIVIANA HAKIM**

**20190500043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT INDAH JAYA PLASTIK SEMESTA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

**Liviana Hakim**

**20190500043**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2023**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Liviana Hakim  
NIM : 20190500043  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Plastik Semesta.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 15 September 2022

Menyetujui,

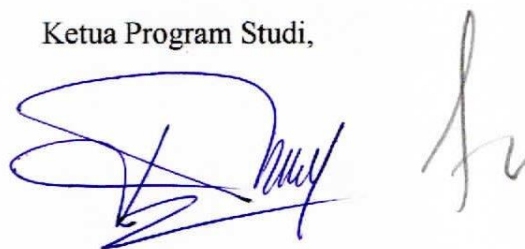
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Sugandha, S.E., M.M.**  
NIDN : 0405127605



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Plastik Semesta.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Liviana Hakim

NIM : 20190500043

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 20 Januari 2023

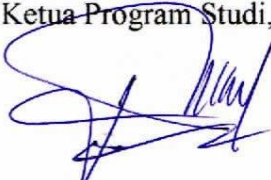
Menyetujui,

Pembimbing,

  
**Sugandha, S.E., M.M.**  
NIDN : 0405127605

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

  
**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sugandha, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Liviana Hakim

NIM : 20190500043

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Plastik Semesta.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Sugandha, S.E., M.M.**  
NIDN : 0405127605

Tangerang, 20 Januari 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**


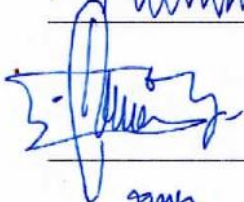

Nama Mahasiswa : Liviana Hakim  
NIM : 20190500043  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Jaya Plastik Semesta.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 15 Februari 2023.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

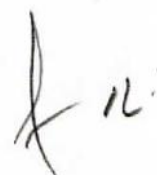
Ketua Penguji : **Pujiarti, S.E., M.M.**  
NIDN : 0419096601  
Penguji I : **Dr. Toni Yoyo., S.TP, M.M., M.T.**  
NIDN : 0416047310  
Penguji II : **FX. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.**  
NIDN : 0430067206

Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dan pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 20 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



Liviana Hakim  
NIM : 20190500043

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

Nim : 20190500043  
Nama : Liviana Hakim  
Jenjang Studi : S1  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 10 Maret 2023

Penulis



Liviana Hakim



# **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDAH JAYA PLASTIK SEMESTA**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji sejauh mana insentif, motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indah Jaya Plastik Semesta. Formula Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, yang mencakup sebanyak 103 karyawan.

Beberapa analisis uji tambahan, antara lain analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, persamaan regresi linier berganda, uji hipotesis berupa uji F, t, dan koefisien determinasi, digunakan dalam penelitian ini.

Dengan menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari tabel t dan nilai Sig, maka Uji Hipotesis dengan Uji Parsial menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Indah Jaya Plastik Semesta. Ketiga variabel tersebut menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yang dibutuhkan oleh penelitian. Dengan membuktikan bahwa nilai F lebih besar dari tabel F dan nilai Sig, uji Simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif berpengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta. menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05 untuk penelitian. Kinerja karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, dan insentif sebesar 87,6%.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi, Pemberian Insentif, Regresi Linier Berganda

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND  
PROVIDING INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT INDAH JAYA PLASTIK SEMESTA***

***ABSTRACT***

The extent to which incentives, motivation, and work discipline influence employee performance at Pt. Indah Jaya Plastik Semesta is the subject of this study. Utilizing the Slovin formula, the number of samples in this study, which is known to be 103 employees, was used to determine the sample.

In addition to descriptive analysis, instrument validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression equations, and hypothesis testing in the form of the F, t, and coefficient of determination, this study employs quantitative research with the method of Multiple Linear Regression Analysis.

At PT Indah Jaya Plastik Semesta, the Hypothesis Test with Partial Test reveals that the t values of the three variables are higher than the t table and the Sig value, indicating that Motivation, Work Discipline, and Providing Incentives have a partially significant effect on Employee Performance. The three variables are less significant than the 0.05 significance level of the research. The evidence that the F value is greater than the F table and the Sig value indicates that Work Motivation, Work Discipline, and Providing Incentives have a significant simultaneous effect on Employee Performance at PT Indah Jaya Plastik Semesta. shows less than the 0.05 level of significance required by the research. At PT PT Indah Jaya Plastik Semesta, work discipline, incentives, and motivation all have a 87.6% impact on employee performance.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance, Motivation, Incentives, Multiple Linear Regression

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan YME oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan, dan berkat-Nya yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi ini dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen pada Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma
4. Bapak Sugandha, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan, arahan dan menyediakan waktu demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Pimpinan PT Indah Jaya Plastik Semesta yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di perusahaan.
7. Kepada seluruh staff PT Indah Jaya Plastik Semesta yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan dukungan dan motivasi baik secara moril maupun non moril sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Kepada Novebri, Stephanie, Cynthia, Ariya, Thomas, Aris, Jayanti, Michael terima kasih telah memberikan semangat dan bantuan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Akhir kata, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Baik dari segi penyusunan, isi, dan tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 05 Januari 2023

Liviana Hakim

## DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK ..... i

*ABSTRACT* ..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR TABEL..... ix

DAFTAR GAMBAR..... xi

**BAB I PENDAHULUAN**..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 5

C. Rumusan Masalah ..... 5

D. Tujuan Penelitian ..... 6

E. Manfaat Penelitian ..... 6

F. Sistematika Penulisan..... 7

**BAB II LANDASAN TEORI** ..... 9

A. Gambaran Umum Teori ..... 9

1.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
B.	Motivasi .....	11
1.	Pengertian Motivasi.....	11
2.	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
3.	Indikator dan Dimensi Motivasi.....	12
4.	Jenis-jenis Motivasi.....	13
5.	Prinsip-prinsip Dalam Motivasi.....	14
6.	Tujuan Dalam Motivasi.....	15
C.	Disiplin Kerja.....	16
1.	Pengertian Disiplin Kerja .....	16
2.	Indikator Disiplin Kerja .....	17
3.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
4.	Tujuan Disiplin Kerja.....	21
5.	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	22
D.	Pemberian Insentif .....	23
1.	Pengertian Insentif.....	23
2.	Tujuan Pemberian Insentif .....	23
3.	Manfaat Pemberian Insentif .....	24
4.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif .....	24
5.	Indikator Insentif.....	25
6.	Macam-Macam Insentif .....	26
7.	Jenis-Jenis Insentif .....	26
E.	Kinerja .....	27
1.	Pengertian Kinerja.....	27
2.	Dimensi yang Menunjang Kinerja.....	28
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	28

4. Indikator Kinerja .....	29
F. Penelitian Terdahulu .....	30
G. Kerangka Pemikiran.....	35
H. Perumusan Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Objek Penelitian.....	38
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
2. Lokasi Perusahaan.....	38
3. Visi dan Misi Perusahaan .....	38
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
5. Uraian Tugas.....	40
C. Jenis dan Sumber Data.....	44
1. Jenis Data.....	44
2. Sumber Data.....	44
D. Populasi dan Sampel .....	45
1. Pengertian Populasi.....	45
2. Pengertian Sampel.....	45
3. Rumus Slovin.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Studi Pustaka.....	47
2. Studi Lapangan .....	47
3. Wawancara (interview) .....	47
4. Pengamatan (Observation) .....	47
5. Kuesioner (Questioner) .....	47
F. Operasional Variabel Penelitian.....	48
G. Teknik Analisis Data.....	50

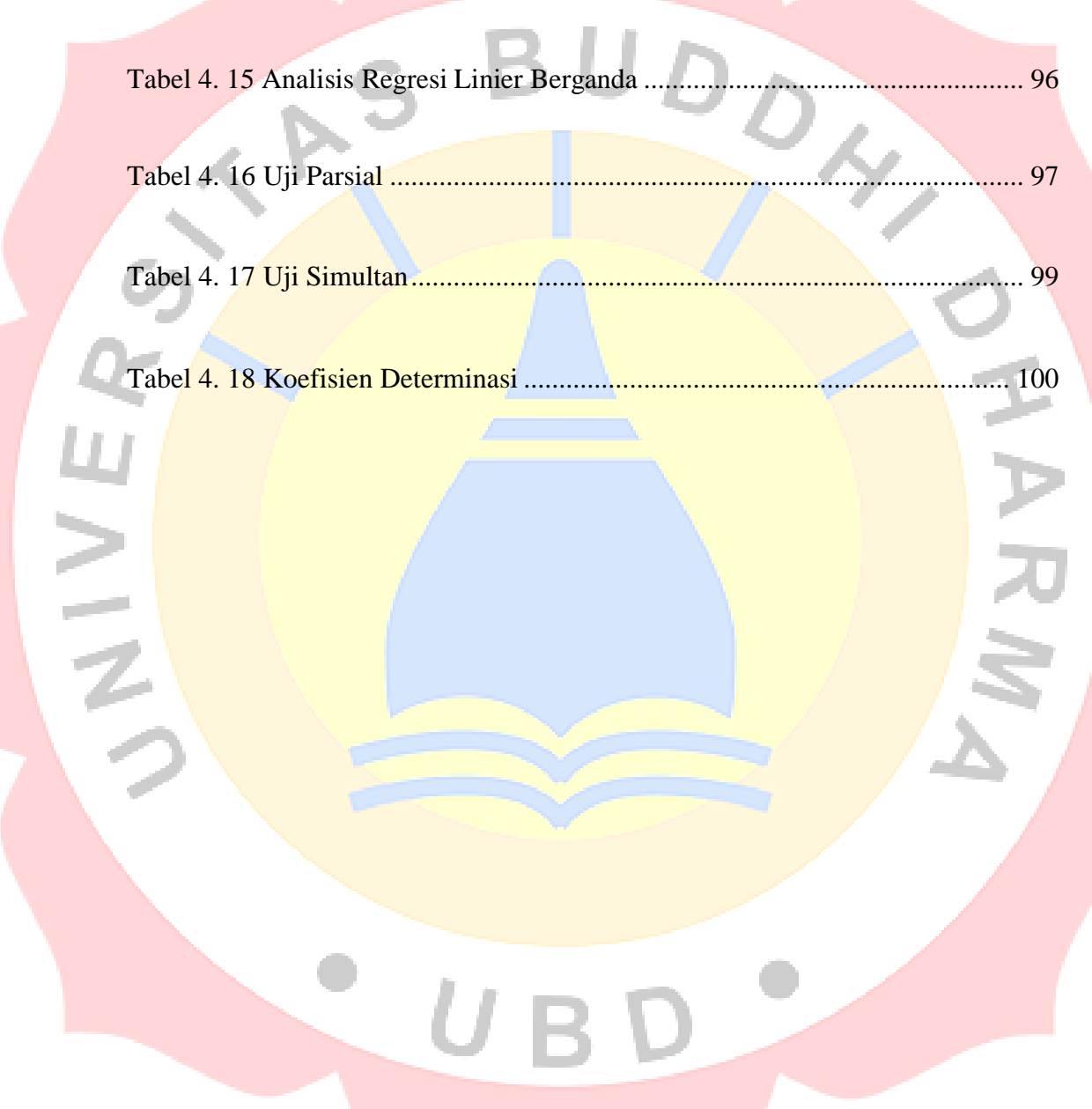
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Reliabilitas .....	51
3. Skala Pengukuran.....	52
4. Uji Asumsi Klasik.....	53
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
6. Uji Hipotesis .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Hasil Penelitian .....	59
1. Deskripsi Data Responden .....	59
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
3. Uji Instrumen .....	86
4. Uji Asumsi Klasik.....	91
5. Analisis Regresi Berganda.....	95
6. Uji Hipotesis .....	97
B. Pembahasan .....	101
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>104</b>
A. Kesimpulan.....	104
B. Implikasi .....	105
C. Saran.....	106
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

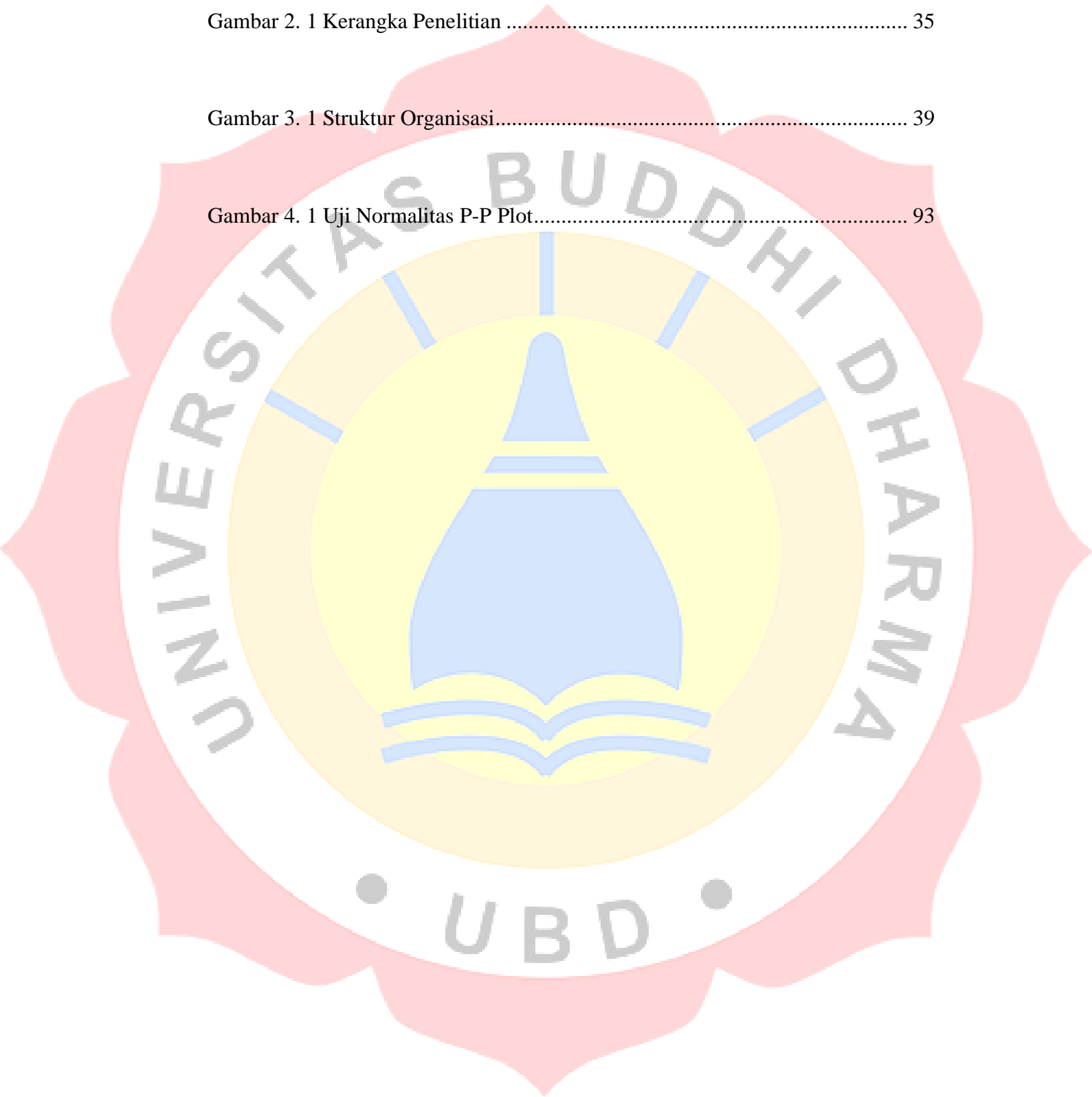
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	48
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	61
Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	68
Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pemberian Insentif..	74
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan...	80
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	86
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	87
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif .....	88
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	89
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas .....	90

Tabel 4. 12 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	92
Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastisitas Glejser .....	94
Tabel 4. 14 Uji Multikolinieritas.....	95
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linier Berganda .....	96
Tabel 4. 16 Uji Parsial .....	97
Tabel 4. 17 Uji Simultan.....	99
Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi .....	100



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	35
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4. 1 Uji Normalitas P-P Plot.....	93



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan zaman saat ini, para pengusaha dan perusahaan dituntut oleh keadaan agar bisa bersaing dalam berbagai aspek untuk menghadapi perkembangan yang semakin pesat sampai saat ini. Dengan adanya persaingan yang terjadi antara perusahaan, maka para sumber daya manusia nya pun ikut dituntut oleh perusahaan untuk lebih produktif dan efektif. Dalam perkembangan yang cukup pesat ini, agar sebuah perusahaan bisa ikut bersaing mereka harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa menghasilkan hasil yang bisa membuat perusahaan mencapai tujuannya.

Salah satu aspek terpenting yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi atau bisnis adalah sumber daya manusianya. Menurut Susan (2019, p62), sumber daya manusia juga merupakan salah satu komponen penggerak perusahaan yang berpotensi untuk membudayakan dan secara aktif mendorong produktivitas untuk tujuan pencapaian tujuan perusahaan. Selain memberikan deskripsi pekerjaan, target, dan peraturan perusahaan yang harus dipatuhi, mengelola sumber daya manusia memerlukan hubungan yang kuat antara bisnis dan karyawannya untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

Memberi arahan dan deskripsi pekerjaan itu mudah, yang sulit itu bagaimana caranya agar para karyawan bisa mengikutinya secara teratur dan sesuai sehingga tercipta kinerja yang memuaskan. Agar para karyawan bisa menunjukkan kinerja yang baik dan stabil, maka karyawan memerlukan dorongan dari beberapa faktor pendukung yang akan mempengaruhi hasil dari kinerja mereka. Pada zaman sekarang ini, sudah banyak bukti kasus jika karyawan tidak memiliki pacuan dalam pekerjaannya maka mereka akan bekerja sesuka mereka dan tidak akan bisa mendapatkan hasil maksimal dari upaya mereka. Faktanya, jika karyawan memiliki motivasi yang terarah, melakukan disiplin dalam bekerja serta diberikan insentif yang layak mereka akan semakin tidak perhitungan dengan perusahaan, tetapi sebaliknya jika mereka tidak ada faktor pendorong dari hal-hal tersebut maka para perusahaan jangan mengharapkan bahwa sumber daya manusia mereka bisa memberikan hasil kerja yang terbaik. Begitupun dari sisi motivasi yang ia dapat, semakin mereka mempunyai motivasi dalam bekerja yang mereka rasakan maka mereka akan menjalani pekerjaannya dengan sesuai dengan alur, namun jika sebaliknya maka mereka akan merasa terbebani oleh pekerjaannya yang akan membuat mereka akan semakin malas.

Motivasi, disiplin kerja serta pemberian insentif merupakan contoh dari sekian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan (Susanto, 2021). Istilah "motivasi" itu sendiri mengacu pada keadaan mental yang menginspirasi keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Kekuatan pendorong di balik perilaku seseorang untuk

mencapai kepuasan diri adalah motivasi intrinsik mereka. Jika karyawan gagal mendapatkan motivasi mereka dalam bekerja atau mereka tidak termotivasi dalam bekerja, mereka bisa menyebabkan alur pekerjaan dalam perusahaan itu tidak sinkron dan pekerjaan mereka bisa terbengkalai karena mereka tidak tahu tujuan apa yang mau mereka capai dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam melakukan sebuah pekerjaan, dan disiplin ini dilakukan dengan tujuan agar dapat membangun lingkungan kerja yang produktif dan tertib yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan (Ashari, 2016). Sedangkan untuk pemberian insentif ini merupakan bentuk kompensasi berupa *financial* yang akan diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas hasil kerja atau pun kebijakan perusahaan. Namun, seringkali pemberian insentif ini masih banyak dirasakan tidak adil atau tidak transparan sehingga dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja karyawan yang akan berdampak ke hasil kinerja karyawan (Khair, 2019).

Semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak luput dari faktor *financial* dan non *financial*. Untuk faktor *financial* nya disini pemberian insentif, dimana seharusnya hal ini diberikan kepada karyawan agar nantinya dapat meningkatkan moral serta semangat kerja karyawan yang pada akhirnya bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor non *financial* yang berpotensi mempengaruhi kinerja dan antusiasme karyawan. Karena hal ini akan mempengaruhi hasil dari apa yang mereka lakukan, maka orang-orang yang

bertanggung jawab atas sumber daya manusia di setiap perusahaan perlu menyadari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi fluktuasi kinerja kerja karyawan. Penanggung jawab sumber daya manusia seperti HRD wajib mengetahui apakah setiap karyawan sudah cukup termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah tiap karyawan sudah menjadi pribadi yang taat dan disiplin kerja nya dilaksanakan dan apakah penghitungan insentif yang saat ini dijalankan itu sudah sesuai dan transparan agar karyawan merasa apa yang mereka kerjakan itu sebanding dengan yang didapatkan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengambil judul karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh insentif, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Indah Jaya Plastik Semesta dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta”

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah-masalah berikut telah diidentifikasi dalam penelitian ini sesuai dengan konteks sebelumnya:

1. Motivasi yang rendah mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta.
2. Disiplin kerja yang tidak konsisten membuat menurunnya kinerja karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta.
3. Pemberian insentif yang tidak sesuai di PT Indah Jaya Plastik Semesta, membuat penurunan kinerja karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Mengingat bukti pembeda dari masalah yang digambarkan, pencipta memandang masalah sebagai terkonsentrasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Plastik Semesta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Plastik Semesta?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Plastik Semesta?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja para karyawan pada PT Indah Jaya Plastik Semesta?



### **C. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian dilakukan dengan karena memiliki tujuan yang akan terjawab dalam melakukan penelitian. Adapun tujuannya dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Plastik Semesta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan pada PT Indah Jaya Plastik Semesta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja parakaryawan pada PT Indah Jaya Plastik Semesta.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja para karyawan pada PT Indah Jaya Plastik Semesta.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Temuan penelitian ini menjadi syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, serta sarana pengembangan ilmu yang dipelajari dalam perkuliahan untuk digunakan di tempat kerja.

## 2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai masukan dan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya dalam hal memberikan gambaran dan solusi terhadap isu-isu yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan pemberian insentif bagi kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain

Bisa digunakan untuk memajukan ilmu pengetahuan, memberikan wawasan dan data baru, dan berfungsi sebagai bahan untuk penelitian di masa depan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti masa depan yang tertarik pada masalah..

### **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini dipecah menjadi lima bab oleh penulis, dan urutan babnya adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, definisi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang kerangka teori yang penulis gunakan sebagai landasan untuk membahas permasalahan dalam skripsi ini dan memberikan gambaran tentang penelitian terdahulu, yang meliputi kerangka teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Selain memberikan gambaran tentang organisasi yang menjadi subjek penelitian, bab ini juga memberikan penjelasan tentang sejarah perusahaan sejak awal. Selain itu, bab ini membahas subjek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data dan hipotesis penelitian.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta diskusi tentang analisis penelitian.

### **BAB V : PENUTUP DAN SARAN**

Pada pembahasan bab ini, penulis memaparkan bab terakhir dari skripsi yang menjelaskan tentang kesimpulan yang didiskusikan tentang perusahaan dan saran-saran konstruktif yang bermanfaat bagi pengembangan dan perkembangan perusahaan di masa depan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia organisasi sangat penting. Bagian ini akan menangani masalah terkait SDM sekarang setelah Manajemen Sumber Daya Manusia ada. Manajemen sumber daya manusia juga dapat dilihat sebagai memanfaatkan apa yang sudah dimiliki orang. Pemanfaatan dikembangkan secara optimal di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pertumbuhan pribadi (Larasati, 2018). Perspektif para ahli tentang MSDM meliputi hal-hal berikut untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia dan fungsinya:

Menurut Hasibuan (2019, p54) menyatakan bahwa : Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2017, p53) menyatakan bahwa : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

##### **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses memperkirakan berbagai kondisi tenaga kerja sehingga kebutuhan organisasi dapat dipenuhi secara efektif dan efisien, membantu dalam pencapaian tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses pembuatan bagan organisasi untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi antar karyawan.

c. Pengarahan dan pengadaan

*Briefing* dan *procurement Briefing* adalah proses menginstruksikan pekerja untuk bekerja sama satu sama lain dan bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

d. Pengendalian

*Control* adalah proses pengendalian karyawan sehingga mengikuti rencana dan mengikuti aturan perusahaan. Tindakan korektif dan perbaikan diambil setiap kali ada penyimpangan.

e. Pengembangan

Pengembangan Pembangunan adalah proses mengajar dan melatih karyawan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral mereka.

f. Kompensasi

Kompensasi Pembayaran langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan

dikenal sebagai kompensasi.

g. Pengintegrasian

Mengintegrasikan Integrasi adalah proses menyatukan kebutuhan karyawan dan kepentingan organisasi untuk mendorong kolaborasi yang harmonis dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

*Maintenance* adalah proses menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas mereka tetap sama atau memperbaiki mereka sehingga mereka akan bersedia bekerja sama sampai mereka pensiun.

i. Kedisiplinan

Disiplin adalah salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi karena sulit untuk mencapai tujuan maksimal tanpa disiplin.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah akhir dari kontrak kerja karyawan dengan majikan. Keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau faktor-faktor lain semuanya berkontribusi pada pemecatan ini.

## B. Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah penghiburan bagi orang-orang yang dapat membantu dalam memutuskan sikap orang-orang ini dalam suatu asosiasi atau

organisasi. Memberikan inspirasi kerja kepada perwakilan akan menimbulkan energi, kemampuan, dan kejujuran dalam bekerja. Semakin banyak energi dan keinginan untuk bekerja, ini akan meningkatkan efisiensi kerja. Bagaimanapun, berlari melawan norma, jika perwakilan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan inspirasi yang cukup, maka pameran mereka akan goyah dan akan lebih sering daripada tidak menurun.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Ada dua faktor, menurut Saydam dan Kadarisman (Erri & Fajrin, 2018, p26):

- a. Faktor internal karyawan sendiri, seperti kegelisahan atau kekacauan secara teratur, dapat diamati. Sembilan pemogokan karyawan telah terjadi di berbagai instansi baru-baru ini, yang mengakibatkan kasus protes, pemogokan, dan lainnya.
- b. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang berpotensi mempengaruhi pekerjaan itu sendiri merupakan komponen dari lingkungan kerja.

## **3. Indikator dan Dimensi Motivasi**

Dimensi dan indikator motivasi kerja, sebagaimana diidentifikasi oleh Afandi (2018), adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator :

- Balas jasa
- Kondisi kerja
- Fasilitas kerja

b. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin :

Indikator :

- Prestasi kerja
- Pengakuan dari atas
- Pekerjaan itu sendiri

#### 4. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif menurut (Hasibuan, 2017, p25):

##### a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah jenis dorongan yang diberikan kepada seseorang yang membuat mereka merasa senang, seperti memberikan imbalan finansial, fasilitas yang baik, jaminan hari tua, dan perlindungan keselamatan.

##### b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah jenis dorongan yang diberikan kepada seseorang dengan cara menakut-nakuti atau memberikan hukuman.

Contohnya, perusahaan dapat menggunakan metode seperti intimidasi, tekanan, atau ancaman untuk memberikan motivasi negatif kepada karyawannya.



## 5. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017, p51), prinsip dalam motivasi kerja terdapat 5 prinsip-prinsip sebagai berikut:

### a. Prinsip Partisipasi

Dalam proses meningkatkan motivasi kerja, sangat penting untuk memperbolehkan karyawan untuk terlibat dalam proses pembuatan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan. Ini akan membuat karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa *ownership* terhadap tujuan yang ditentukan

### b. Prinsip Komunikasi

Sebagai pemimpin, sangat penting untuk menyampaikan informasi yang jelas dan terperinci mengenai tugas yang harus dicapai oleh pegawai. Dengan begitu, pegawai akan lebih mudah untuk dimotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Karena mereka akan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

### c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin harus mampu memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam mencapai tujuan.

### d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dalam menangani pekerjaan yang diberikan kepadanya, akan membuat pegawai merasa lebih

terlibat dalam proses kerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar atas hasil yang diperoleh.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai, akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan. Karena pegawai merasa dihargai dan diakui oleh pemimpin, maka akan lebih bersedia untuk bekerja dengan baik dan menerapkan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

## 6. Tujuan Dalam Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018, p32), terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- j. Meningkatkan kinerja karyawan.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
- l. Meningkatkan kinerja karyawan.

## C. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja, mengajari pekerja bagaimana mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan dan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, disiplin kerja merupakan komponen penting. Kontrol diri karyawan melalui disiplin juga menunjukkan tingkat ketulusan kerja dalam organisasi dan perusahaan. Berikut ini adalah definisi ahli tentang disiplin kerja:

Berikut ini diungkapkan Singodimedjo dalam Sutrisno (2017, p64):

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.”

Menurut Sinambela (2018, p41), menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus

ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.”

Menurut Afandi (2018, p27) menyatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.”

## **2. Indikator Disiplin Kerja**

Dalam Sinambela (2018), Melayu Hasibuan menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, antara lain sebagai berikut:

### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan Kemampuan Tujuan dan kemampuan untuk berpartisipasi dalam tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang harus

dicapai harus berbeda, ideal, dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Kepemimpinan Keteladanan Teladan Pemimpin sangat penting dalam menentukan bagaimana karyawan disiplin karena bawahannya menggunakan beliau sebagai teladan dan panutan. Disiplin, kejujuran, keadilan, dan kesesuaian dengan tindakan adalah semua kualitas yang harus ditunjukkan oleh para pemimpin.

c. Balas Jasa

*Reply Retribution* (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi disiplin karyawan karena karyawan akan puas dan akan mencintai perusahaan jika mereka dibayar kembali untuk layanan mereka. Artinya, disiplin karyawan meningkat dengan peningkatan pembayaran kembali. Disiplin karyawan, di sisi lain, akan rendah jika imbalan untuk layanan rendah. Karyawan berjuang untuk menerima disiplin yang efektif ketika kebutuhan utama mereka tidak terpenuhi.

d. Keadilan

*Justice* juga mendorong disiplin karyawan karena ego dan sifat manusianya, yang membuatnya selalu merasa penting dan ingin diperlakukan seperti orang lain. Ketika datang untuk memberikan pembalasan (pengakuan) atau hukuman, kebijaksanaan didasarkan

pada keadilan, yang akan mendorong pengembangan disiplin karyawan yang efektif.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (*Inherent Supervision*) Waskat adalah metode yang paling realistis dan efisien untuk menegakkan disiplin karyawan dalam suatu perusahaan. Waskat menetapkan bahwa atasan harus mengarahkan dan secara aktif mengawasi tindakan, moral, sikap, prestasi kerja, dan moral bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman Mempertahankan disiplin karyawan sangat bergantung pada tindakan hukuman. Karyawan akan lebih takut untuk melanggar aturan perusahaan jika ada hukuman yang lebih berat, dan sikap, perilaku, dan sikap mereka terhadap disiplin akan meningkat.

g. Ketegasan

Ketegasan Disiplin karyawan akan dipengaruhi oleh tekad pimpinan untuk melaksanakan tugasnya. Untuk menjatuhkan sanksi yang sesuai pada setiap karyawan disiplin, kepemimpinan harus berani dan tegas. Bawahan akan menghormati dan mengakui pemimpin yang berani membalas dengan tegas terhadap karyawan yang melanggar kebijakan disipliner. Akibatnya, kepemimpinan perusahaan akan menjaga disiplin karyawan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara rekan kerja berkontribusi pada disiplin perusahaan yang baik. Baik secara vertikal maupun horizontal, seorang manajer harus berusaha untuk menumbuhkan suasana kemanusiaan yang harmonis dan memikat. Lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan akan tercipta dengan membina hubungan manusia yang harmonis.

**3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018, p12) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor kompensasi
- c. Faktor penghargaan
- d. Faktor kemampuan
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan
- g. Faktor lingkungan
- h. Faktor sanksi hukuman
- i. Faktor loyalitas
- j. Faktor budaya

organisasi

#### 4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki & Suprajang (2017, p41) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Secara umum, tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan stabil, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Hal ini dilakukan dengan mengikuti motif perusahaan dan dengan cara yang sesuai, agar perusahaan dapat terus berkembang dan mencapai kesuksesan.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
  - Memastikan bahwa karyawan mengikuti semua aturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta aturan dan kebijakan perusahaan dan melaksanakan perintah manajer mereka.
  - Bergantung pada lingkup pekerjaan yang ditawarkan, serta dapat melakukan yang terbaik dan memberikan pelayanan maksimal kepada pemangku kepentingan tertentu di perusahaan.
  - Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan.
  - Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan standar peraturan perusahaan.
  - Tenaga kerja dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sesuai harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.



## 5. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Ilahi et al., (2017, p33) dua bentuk tersebut, antara lain :

- a. *Self imposed discipline* adalah disiplin yang diperoleh dari diri sendiri. Tingkat kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka tingkat disiplin kerja akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat disiplin yang rendah. Disiplin yang timbul dari diri sendiri sangat berkaitan dengan kesadaran karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Disiplin yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan siklus yang positif dalam diri karyawan.
- b. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*) adalah disiplin yang diperoleh dari peraturan atau sanksi yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin ini tidak didasarkan pada niatan dari karyawan, melainkan hanya merupakan paksaan untuk mematuhi peraturan yang ada agar tidak dikenakan sanksi dari pihak *Human Resources*. Dalam disiplin ini, karyawan hanya mengikuti peraturan tanpa ada niatan yang tinggi dari diri karyawan sendiri.

## **D. Pemberian Insentif**

### **1. Pengertian Insentif**

Insentif adalah imbalan tambahan atau indikator kinerja selain gaji dan dapat berupa uang atau hadiah yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Upah dan insentif merupakan penghargaan atau tanda jasa, tetapi harus dibedakan. Gaji merupakan hak dasar karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Insentif lebih fokus pada memotivasi atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sopiah & Sangadji (2018, p15), menyatakan bahwa :

“Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.”

Menurut Larasati (2018, p57), menyatakan bahwa :

“Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.”

### **2. Tujuan Pemberian Insentif**

- a. Memaksimalkan kinerja karyawan
- b. Mendorong semangat kerja karyawan
- c. Memberikan kepuasan kerja karyawan

- d. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- e. Mempertahankan karyawan yang ada
- f. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan

### 3. Manfaat Pemberian Insentif

Terdapat beberapa manfaat dari pemberian insentif menurut Ranupandojo dan Husna dalam Shalikhah (2018, p43), yaitu antara lain:

- a. Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- b. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
- c. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh.
- d. Untuk meningkatkan output atau kinerja.
- e. Menambah penghasilan dari pegawai

### 4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno, dkk. dalam Shalikhah (2018, p61), faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- a. Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang memegang jabatan atau posisi kepemimpinan dalam suatu perusahaan memiliki banyak tanggung jawab dan tugas yang mempengaruhi jalannya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada tingkat pekerjaan dan tanggung jawab karyawan ini

ketika memotivasi mereka, dan karyawan dengan jabatan atau posisi yang lebih tinggi menerima lebih banyak insentif daripada yang lain.

b. Prestasi Kerja

Perusahaan harus memperhatikan tingkat tugas dan tanggung jawab saat memberikan insentif kepada pegawai. Pegawai yang berada pada posisi atau jabatan yang lebih tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai lainnya karena mereka memiliki tanggung jawab dan lingkup kerja yang lebih besar yang berpengaruh pada kegiatan perusahaan..

c. Laba Perusahaan

Insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya memberikan keuntungan bagi pegawai, tetapi juga menguntungkan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan tidak ragu untuk memberikan insentif kepada pegawai yang bekerja dengan baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan perusahaan.

**5. Indikator Insentif**

Menurut Shalikhah (2018, p63), ada dua jenis indikator insentif, yaitu:

- a. Insentif yang diberikan dalam bentuk uang atau materi, dan
- b. Insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah lain yang tidak dalam bentuk uang.

## 6. Macam-Macam Insentif

Menurut Supomo & Nurhayati (2018, p35), terdapat dua jenis insentif yang dapat diberikan oleh suatu perusahaan, yaitu:

- a. Insentif Positif, yang merupakan faktor yang memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau reward kepada karyawan yang prestasi kerjanya melebihi standar.
- b. Insentif Negatif, yang merupakan faktor yang memotivasi karyawan dengan memberikan ancaman atau sanksi kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar.

## 7. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Batjo dan Shaleh dalam tahun 2018, pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim. Ada dua jenis insentif yang dapat diberikan, yaitu:

- a. Insentif individu, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja dan produktivitas pribadi. Keuntungan dari insentif ini adalah sebagai tambahan pendapatan bagi karyawan, yang akan memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik.
- b. Insentif tim, yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada tim yang mencapai target yang telah ditentukan. Keuntungan dari insentif ini adalah akan memotivasi karyawan untuk bekerja sama dalam tim.

## E. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai *output* dari pekerjaan karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Namun, para ahli mengklaim:

Menurut Mangkunegara (2017, p41), menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017, p53), menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Kaswan (2017, p29), menyatakan bahwa :

“Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.”

Menurut Sugandha (2019, p71), menyatakan bahwa :

“Aspek-aspek penyebab kinerja karyawan seperti kedisiplinan karyawan, kepatuhan karyawan dalam melaksanakan instruksi dari pimpinan, bekerja dengan team, dan pimpinannya dengan baik serta kemampuannya dalam melaksanakan kinerjanya. Dengan ini karyawan akan meningkatkan

kinerjanya dan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.”

## 2. Dimensi yang Menunjang Kinerja

Dimensi kinerja juga dapat membantu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, objek penelitian sangat dipengaruhi oleh dimensinya. Ini dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi bila digunakan dengan benar. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017, p74), ada dimensi yang menjadi tolak ukur pencapaian atau evaluasi kinerja:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017), mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- d. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### 4. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018, p52) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja  
Unit pengukuran yang berbeda bergantung pada jumlah pekerjaan yang dapat dinyatakan sebagai angka atau setara numerik lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja  
Setiap jenis indikator yang berkaitan dengan kualitas atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan sebagai angka atau angka lain yang setara.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- e. Inisiatif  
Membuat keputusan yang tepat dan melakukan hal yang benar tanpa harus diberitahu orang lain, mampu mengetahui apa yang harus



dilakukan dengan apa yang ada di sekitar Anda dan ingin melakukannya meskipun sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi beban kerja, insentif dan bonus terhadap semangat kerja diantaranya yang berjudul:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	Ferisman Gulo (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum tirtanadi provinsi sumatera utara cabang tuasan	Tabel Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa perintah kerja memiliki pengaruh sebesar 36,3% terhadap produktivitas karyawan dan variabel lainnya memiliki pengaruh sebesar 63,7%. Hasil uji t menunjukkan bahwa perintah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari angka 4,273 pada uji Thitung dan angka 2,037 pada Ttabel, keduanya dengan tingkat kesalahan 5%. Menurut Gulo (2019), $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak jika $Thitung(4,273)$ lebih besar dari $Ttabel (2,037)$ .
2	Rido Sanjaya	Pengaruh motivasi	Motivasi pegawai berpengaruh

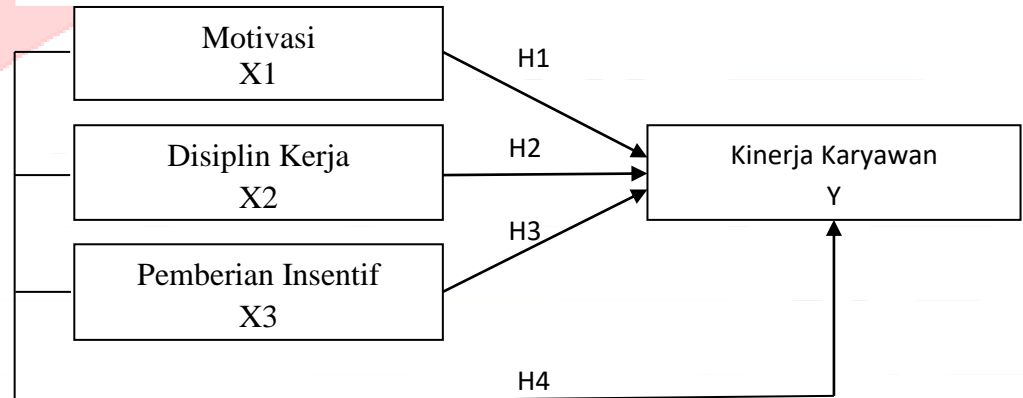
	(2018)	<p>kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam</p>	<p>besar terhadap kinerja pegawai Dinas Kesejahteraan Sosial dan Migrasi Kabupaten Peysir Barat, kedisiplinan dan pelayanan yang ditunjukkan pegawai sebesar 70,9% dan 64,5%, serta hasil uji regresi linier sederhana. , yaitu : <math>Y = 1,153 + 0,794 X</math> , yang berarti hubungan antara motivasi kerja (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Dimana <math>a = 1,153</math>, jika motivasi kerja 0, maka produktivitas karyawan (X) adalah 0,794. Dengan kata lain, meskipun motivasi kerja hanya meningkat 1%, produktivitas karyawan meningkat sebesar 79,4%, dan tabelnya adalah 2,045, dan thitung menurut tingkat signifikansi (0,001) adalah 3,577 (Sanjaya, 2018).</p>
--	--------	--	---

3	Helpiani (2020)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance cabang Parepare	Antara insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ , yang berarti terjadi korelasi yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Ukuran yang menunjukkan nilai keeratan dalam korelasi yaitu pearsen correlation pada variabel insentif (X) yaitu 0,813 yang apabila dikategorikan menunjukkan bahwa hubungan antara insentif terhadap kinerja karyawan sangat kuat(Helpiani, 2020).
4	Yolanda Safitri (2018)	Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan	$0,000 < 0,05$ antara Insentif (X) dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Ukuran kekuatan korelasi, korelasi Pearson untuk variabel insentif (X), adalah 0,813, menunjukkan

			hubungan yang sangat kuat antara insentif dan kinerja karyawan ketika diurutkan (Helpiani, 2020).
5	Putri Novrita (2021)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor perencanaan dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru	Berdasarkan uji-t, ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Arah pengaruh yang positif berarti motivasi kerja yang lebih besar mengarah pada produktivitas yang lebih besar (Safitri, 2018).

### G. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dapat diringkas dalam kerangka teoritis berikut berdasarkan uraian penulis sebelumnya tentang latar belakang dan rumusan masalah.



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

### H. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan literatur, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi karyawan, disiplin kerja, dan insentif dapat diilustrasikan dan diuji dengan cara-cara berikut:

#### 1. Diduga Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Para Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta

H1 = Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Para Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta

**2. Diduga Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Para Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta**

H3 = Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Para Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta

**3. Diduga Ada Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Para Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta**

H3 = Pemberian Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Para Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta

**4. Diduga Ada Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Para Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta**

H4 = Motivasi, disiplin kerja dan pemberian insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Para Karyawan Pada PT Indah Jaya Plastik Semesta

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pemberian insentif yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, menjadi fokus penelitian ini. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dalam perjalanan penelitian ini.

Penulis memilih menggunakan metode tersebut karena metode deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi sebenarnya yang ada di lapangan dengan lebih spesifik, mendalam dan juga transparan terutama dalam kaitannya dengan variabel bebas  $X_1$  (Motivasi),  $X_2$  (Disiplin Kerja) dan  $X_3$  (Pemberian Insentif) terhadap variabel terikat  $Y$  (Kinerja Karyawan).

Menurut (Moleong, 2017, p30) menyatakan bahwa:

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”.

Menurut (Sugiyono, 2019, p42) menyatakan bahwa:



“Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

## **B. Objek Penelitian**

### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Tutup kaca dan gelas plastik adalah dua jenis kemasan plastik yang diproduksi oleh Indah Jaya Plastik Semesta. Majelis Ulama Indonesia (MUI) telah memberikan izin halal kepada perusahaan ini sejak didirikan pada tahun 2017, memastikan bahwa produk yang dihasilkannya bebas dari bahan-bahan yang tidak halal.

### **2. Lokasi Perusahaan**

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Indah Jaya Plastik Semesta yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kemasan plastik dan berlokasi di Jl. Sewan Tangga Asem, Tangerang, Banten.

### **3. Visi dan Misi Perusahaan**

#### **a. Visi**

“Menjadi perusahaan plastik yang dapat menjangkau luas dengan jaminan layanan dan kualitas yang baik kepada pelanggan”.

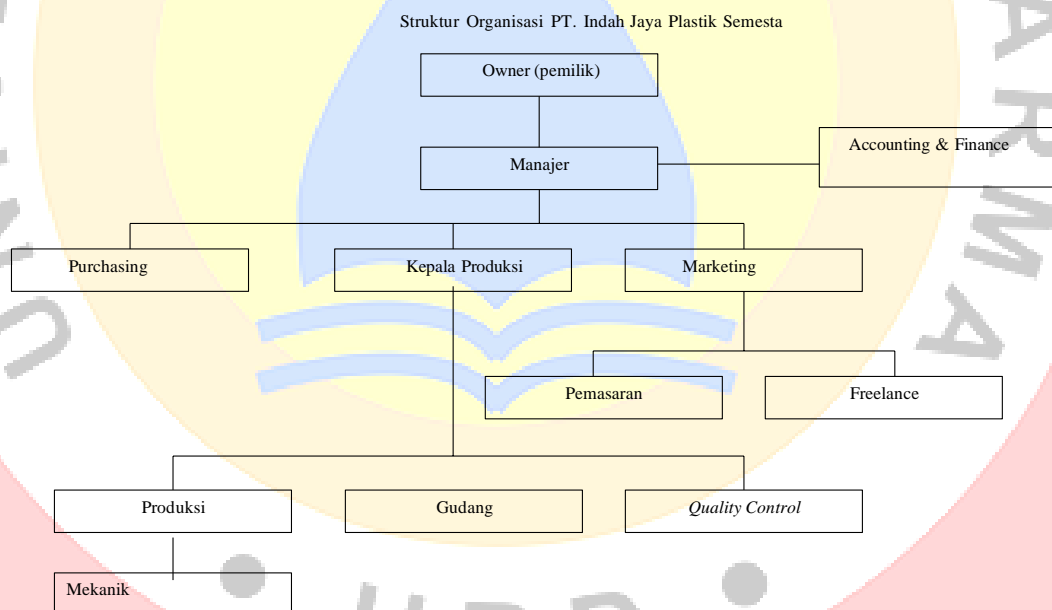
#### **b. Misi**

1. Dapat menjangkau luas.
2. Meningkatkan layanan terbaik.

3. Meningkatkan kualitas terbaik.
4. Menjadi perusahaan produksi plastik terdepan.
5. Selalu berinovasi untuk perkembangan dalam bidang plastik.
6. Memperluas jaringan perusahaan.
7. Terus meningkatkan produktivitas.
8. Dapat menciptakan dan mewujudkan apa yang dibutuhkan oleh pelanggan.

#### 4. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut struktur organisasi pada PT. Indah Jaya Plastik Semesta, bisa dilihat pada gambar :



**Gambar 3. 1 Struktur Organisasi**

## 5. Uraian Tugas

### a. *Owner* (pemilik)

*Owner* merupakan orang yang memiliki perusahaan dan merupakan orang yang memegang saham juga. *Owner* bisa diartikan sebagai orang yang pertama kali mendirikan perusahaan tersebut sampai berkembang hingga sekarang ini. Pengembangan bisnis yang berkelanjutan sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemilik.

1. Menyediakan biaya perusahaan.
2. Membuat sistem pelaporan berkala.
3. Mengawasi jalannya perusahaan.
4. Melakukan evaluasi.
5. Mengambil keputusan.

### b. Manajer :

Orang yang bertanggung jawab untuk mengarahkan perusahaan dengan maksud membantu bisnis dalam mencapai tujuannya adalah manajer.

1. Menjalani komunikasi dan membangun kepercayaan tim.
2. Melaksanakan fungsi evaluasi.
3. Menjadi *problem solver*.
4. Memimpin divisi sesuai bidangnya.
5. Membangun tim yang produktif.

c. *Accounting & Finance* :

Seseorang yang memiliki tanggung jawab terhadap penyusunan transaksi dan keuangan perusahaan.

1. Membuat dan menyusun jurnal serta laporan keuangan lainnya.
2. Melakukan audit dan memeriksa data laporan keuangan.
3. Membuat, mengatur dan memonitor cash flow perusahaan.
4. Melakukan filling dokumen keuangan.
5. Mengontrol dan memeriksa *petty cash* (kas kecil).

d. *Purchasing* :

Merupakan orang yang melakukan kegiatan untuk membeli atau menyewa barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.

1. Menyusun daftar perencanaan barang atau jasa yang diperlukan setiap divisi.
2. Menyusun daftar supplier potensial.
3. Berhubungan langsung dengan supplier dan bernegosiasi.
4. Melakukan klasifikasi pembelian apakah pembelian tersebut merupakan pembelian jangka panjang atau jangka pendek.
5. Membuat dan mengirimkan dokumen pemesanan kepada pihak *supplier* (*Purchase Order*).

e. Kepala Produksi :

Memberikan wewenang dan tugas kepada bawahannya untuk melakukan kegiatan produksi sesuai peraturan yang berlaku dan

sesuai permintaan.

1. Mengawasi proses pelaksanaan produksi.
2. Mengawasi pemakaian bahan baku.
3. Mengawasi dan menjaga agar mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang ditetapkan.
4. Menerapkan K3 dalam lingkungan kerja produksi.
5. Mengawasi pembuatan laporan produksi.

f. *Marketing* :

Merupakan orang yang bertugas menjualkan produk kepada konsumen sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan.

1. Mendengarkan kebutuhan pelanggan.
2. Melakukan riset tren yang sedang berlangsung di pasar.
3. Melakukan pemasaran terhadap produk perusahaan.
4. Menetapkan harga.
5. Menetapkan produk.

g. *Pemasaran & Freelance* :

Merupakan orang yang bertugas melakukan pemasaran dan penjualan secara motoris dan *freelance* (tidak terikat karyawan). Nantinya, hasil penjualan yang berhasil mereka dapatkan akan dihitung sebagai komisi.

h. *Produksi* :

Merupakan bagian dalam perusahaan yang mengatur kegiatan-kegiatan memproduksi barang sesuai dengan SPK yang diterima dari

kepala produksi dan *marketing*.

1. Mengoperasikan mesin produksi.
2. Memantau jalannya mesin produksi.
3. Menjaga kualitas produksi.
4. Menyiapkan bahan produksi.
5. Setting program mesin produksi.

i. Gudang :

Merupakan orang yang akan memonitor dan mengontrol kegiatan di gudang seperti masuk dan keluarnya barang jadi serta masuk dan keluarnya bahan baku.

1. Menyusun barang sesuai kebutuhan.
2. Mendata keluar masuknya barang.
3. Menyesuaikan data produk yang akan dikirim.
4. Menyesuaikan data bahan baku yang masuk ke gudang.
5. Memelihara barang yang ada di gudang.

j. *Quality Control* :

Merupakan bagian yang memeriksa, menimbang, mengukur setiap barang jadi agar memastikan semua barang jadi yang ada itu konsisten dan sesuai standar perusahaan.

1. Uji kualitas produk.
2. Verifikasi kualitas produk.
3. Memastikan kualitas produk layak edar.
4. Memonitor setiap proses produksi barang jadi.

5. Menguji perkembangan produk.

k. Mekanik :

Merupakan bagian yang berperan dalam memelihara dan perbaikan mesin.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data-data yang relevan, maka digunakan sumber-sumber data sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber asli, yang dikumpulkan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian disebut Data Primer. Peneliti mengumpulkan data ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang diisi oleh mereka.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui sumber yang tidak langsung, seperti buku dan referensi lainnya yang digunakan untuk menyempurnakan penulisan skripsi. Data ini diperoleh dan dicatat oleh pihak lain dan digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

### 2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat di mana data yang diperlukan dikumpulkan.

Pengetahuan tentang sumber data sangat penting untuk menghindari

kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dua jenis sumber data digunakan dalam penelitian ini.

- a. Sumber Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Indah Jaya Plastik Semesta.
- b. Sumber Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber seperti buku-buku referensi dan sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti..

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Pengertian Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2018, p55) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 139 orang, jumlah responden tersebut saya ambil dari karyawan PT. Indah Jaya Plastik Semesta.

##### **2. Pengertian Sampel**

Menurut Sugiyono (2018, p57), sampling adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi yang diteliti. Digunakan untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang populasi penelitian. Langkah penting dalam menentukan ukuran sampel penelitian Anda adalah menentukan berapa banyak populasi



yang akan dijadikan sampel. Rumus Slovin digunakan untuk jumlah sampel pada studi kasus PT Indah Jaya Plastik Semesta.

### 3. Rumus Slovin

Menurut Sugiyono (2017, p37) menyatakan bahwa:

“ Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%. Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

$N$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Taraf signifikansi penelitian (contoh jika menggunakan taraf signifikansi 95% maka  $\alpha = 0.05$ )

Sampling Slovin digunakan dalam penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk mencapai keterwakilan dan generalisasi. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan relatif terhadap populasi penelitian (139 karyawan) dan margin kesalahan yang diinginkan (5%). Jumlah sampel yang diperoleh dengan cara ini dapat ditentukan dengan mudah dan akurat ;

$$n = \frac{139}{1 + 139 \times (0,05)^2} =$$

$$\frac{139}{1.348}$$

$$= 103.154 \approx 103 \text{ orang}$$

## E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan data primer dan sekunder dalam penelitian ini, maka itu penulis menggunakan beberapa proses dan metode dalam pengumpulan data ini melalui :

### 1. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah proses mencari dan memperoleh informasi dari berbagai sumber tentang cerita atau isu yang menjadi subjek penelitian.

### 2. Studi Lapangan

Melakukan penelitian dalam bisnis atau organisasi untuk mendapatkan data primer yang andal dan informasi pendukung untuk rute struktur penelitian.

### 3. Wawancara (*interview*)

Pertanyaan dan jawaban dipertukarkan antara penulis dan mereka yang dianggap perlu atau berwenang untuk berbagi informasi dengan penulis mengenai subjek yang dihadapi.

### 4. Pengamatan (*Observation*)

Penulis menggunakan percakapan tanya jawab dengan orang-orang yang dikatakan memiliki atau memiliki izin untuk berbagi data terkait penelitian dengan penulis.

### 5. Kuesioner (*Questioner*)

Penulis melakukan kegiatan pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang ditampilkan untuk mendapatkan banyak informasi

dari responden yang membicarakan masalah dalam kalimat sederhana sehingga masyarakat dapat memahaminya.

#### F. Operasional Variabel Penelitian

Pengoperasian variabel ini telah ditetapkan. Ada empat variabel bebas (independen): motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pemberian insentif ( $X_3$ ). Variabel dependen, dilambangkan dengan (Y), menentukan variabel kinerja karyawan. Untuk membuat indikator lebih jelas. Kemudian, dalam bentuk tabel, berikut ini adalah tabulasi:

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala Data
Motivasi Kerja	Balas Jasa	Likert
	Kondisi Kerja	
	Fasilitas Kerja	
	Prestasi Kerja	
	Pengakuan Dari Atasan	
	Pekerjaan Itu Sendiri	
	Tanggung Jawab	
	Peluang	
	Tantangan Kerja	
	Kebutuhan Hidup	

Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	Likert
	Teladan Pemimpin	
	Balas Jasa	
	Keadilan	
	Waskat (Pengawasan Melekat)	
	Kehadiran Tepat Waktu	
	Kepatuhan pada Peraturan	
	Efektif dalam bekerja	
	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	
	Sanksi/Hukuman	
Pemberian Insentif	Insentif Material	Likert
	Insentif non Material	
	Promosi	
	Jaminan Sosial	
	Kenaikan Pangkat	
	Kualitas Kerja	
	Prestasi	
	Jabatan	
	Efisiensi Pekerjaan	
	Kelayakan	
Kinerja Karyawan	Kualitas (Mutu)	Likert

	Kuantitas (Jumlah)	
	Waktu (Jangka Waktu)	
	Penekanan Biaya	
	Pengawasan	
	Hubungan antar Karyawan	
	Kemandirian	
	Komitmen	
	Ketelitian kerja	
	Pengambilan Keputusan	

### G. Teknik Analisis Data

Proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil observasi, kuesioner, dan dokumentasi dikenal dengan istilah analisis data. Analisis data memanfaatkan cara mengatur data ke dalam kategori, mendeskripsikan data ke dalam satuan, mensintesis data, menyusun data menjadi pola, menentukan data mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, serta menarik kesimpulan yang secara praktis dapat dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Alat penelitian ini untuk pengujian analisis data, khususnya aplikasi IBM SPSS:

#### 1. Uji Validitas

Untuk menentukan apakah kuesioner legal atau valid, tes validitas digunakan. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat menyampaikan sesuatu

yang akan diukur dengan kuesioner, maka informasi lapangan dikatakan valid.

Menurut (Sugiyono, 2018, p51) menyatakan bahwa:

“Dampak penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul memakai data yang sesungguhnya terjadi dalam obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti indera ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut mampu digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Dalam Mulyati & Hati, 2021, menyatakan bahwa pertanyaan atau indikator dianggap valid jika hitungan  $r$  melebihi tabel  $r$ . Sebaliknya, indikator atau pertanyaan dianggap tidak valid jika  $r$  menghitung lebih besar dari tabel  $r$ .

Untuk menghitung  $r$  tabel :  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode untuk mengevaluasi kuesioner dalam hal variabel atau konstruksi. Jika tanggapan survei terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, itu dikatakan dapat diandalkan. Metode *Split Half*, juga dikenal sebagai "*metode split two*," digunakan dalam penelitian ini. Metode ini menggunakan tes rumus Spearman Brown untuk menguji korelasi atau hubungan antara skor total item pertanyaan ganjil dan skor total item soal genap menggunakan total skor soal genap. Barang-barang tersebut kemudian dibagi secara acak menjadi dua dan ditempatkan dalam kelompok ganjil dan genap.

Adapun Penentuan menurut (Ghozali, 2018, p44):

“Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai variabel atau *indikator structural*. Jika tanggapan seseorang terhadap persetujuan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran kuesioner reusable. Jika jawaban responden atas pertanyaan tersebut dianggap reliabel.”

Untuk mencari reliabilitas, penulis penelitian ini menggunakan teknologi Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan kepatuhan, pengetahuan inspektur dan kesimpulan inspeksi. Jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0.70 untuk kriteria keputusan, masalah dinyatakan reliabel, atau struktur atau variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika Cronbach Alpha lebih kecil dari 0.70, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

### **3. Skala Pengukuran**

Skala untuk mengkarakterisasi atau mengkarakterisasi ukuran faktor sesuai dengan jenis informasi bawaan dari faktor eksplorasi. Skala estimasi merupakan acuan atau aturan untuk membedakan instrumen estimasi untuk mendapatkan hasil kuantitatif. Dalam ulasan ini, pembuat konten menggunakan skala estimasi likert yang dibuat dalam ulasan ini:

Skala likert menurut Sugiyono (2017, p58):

“Skala likert digunakan untuk mengubah indikator menjadi indikator variabel. Indikator-indikator tersebut kemudian digunakan sebagai titik awal

untuk Menyusun elemen-elemen alat bantu, yang dapat 64 berupa pernyataan atau pertanyaan.”

Dalam penelitian ini, penggunaan skala likert mengaitkan setiap jawaban menggunakan beberapa bentuk pernyataan atau dukungan perilaku yang diungkapkan pada kata-kata seperti berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5
- b. Setuju (S) diberi bobot = 4
- c. Netral/Kurang Setuju (N) diberi bobot = 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot =1

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian hipotesis klasik dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis linier, yaitu untuk memeriksa kualitas data untuk memastikan bahwa data tersebut benar dan untuk menghindari estimasi yang bisa. Menurut Ghozali (2018, p49), ada empat pengujian yang dapat dilakukan, dan pengujian hipotesis klasik yang dapat dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, karena penelitian ini menggunakan data survei mentah yang tidak terkait dengan data sampel yang menggunakan interval waktu tertentu, maka uji autokorelasi tidak digunakan..

- a. Asumsi Normalitas



Tes atau uji normalitas digunakan dalam model regresi linier untuk menilai apakah distribusi variabel terkait normal untuk setiap variabel independen tertentu. Asumsi ini diwakili oleh nilai normal dari distribusi kesalahan. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal dan dapat diuji secara statistik. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dan keputusan didasarkan pada kemungkinan (signifikansi asimtotik). Sebagai berikut :

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Selain dengan menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov, asumsi normalitas juga bisa dilihat menggunakan P-P Plot. Pada umumnya prinsip normalitas p-p plot dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan p-p plot menurut Ghozali (Lestari et al., 2020, p55) adalah :

- Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data terdistribusi di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, atau jika histogram menunjukkan pola distribusi normal.

- Jika data tidak mengikuti arah skewed atau miring, atau jika plot histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah varian dari residual pada pengamatan yang berbeda sama atau tidak. Apabila varian tidak sama, ini dapat menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien. Metode Glejser digunakan untuk menguji adanya heteroskedastisitas. Jika hasil probabilitasnya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka model tidak mengalami heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah ketika ada hubungan linier yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Menurut Ghozali (2013, p29), uji multikorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis multilinear adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini dirancang untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen, terlepas dari apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif ketika memprediksi kenaikan atau penurunan variabel independen.

Data yang digunakan pada analisis regresi linier berganda biasanya berskala interval atau rasio Sugiyono (2017) Persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Y$  = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

$a$  = Konstanta, yaitu nilai  $Y$  jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$

$b_1$  = Koefisien regresi variabel  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi variabel  $X_2$

$b_3$  = Koefisien regresi variabel  $X_3$

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Pemberian Insentif

## 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan apakah suatu asumsi atau pernyataan tentang suatu populasi benar atau salah. Ini dilakukan dengan mengamati sampel acak dari populasi. Dalam pengujian hipotesis, ada suatu pernyataan yang disebut hipotesis nol yang diuji, jika ditolak berarti diterima suatu hipotesis lain yang dinyatakan oleh  $H_1$

### a. Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Jaya Plastik Semesta. Pengujian dan penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ), dan untuk mencari Ttabel menggunakan rumus  $n-k-1$  dimana  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel  $x$ .

Nilai  $t$  hitung akan dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel dan juga nilai Sig dibandingkan dengan Taraf Signifikansi penelitian sehingga kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- Tolak  $H_0$  dan terima  $H_A$  jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan nilai Sig  $<$  0.05
- Tolak  $H_A$  dan terima  $H_0$  jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai Sig  $>$  0.05

### b. Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Dalam hal ini, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah

variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah Jaya Plastik Alami secara bersamaan, dengan tingkat signifikansi 95% ( $= 0,05$ ), dimana untuk mencari Ftabel menggunakan rumus  $df1=k-1$ , dimana k adalah jumlah variabel yang kita gunakan.

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel dan juga nilai Sig dibandingkan dengan Taraf Signifikansi penelitian sehingga kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- Tolak H0 dan terima HA jika F hitung  $>$  F tabel dan nilai Sig  $<$  0.05
- Tolak HA dan terima H0 jika F hitung  $<$  F tabel dan nilai Sig  $>$  0.05

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) mengukur seberapa efektif model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Nilainya berada di antara 0 dan 1, dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam memprediksi variasi pada variabel dependen. Namun, ada kelemahan dalam penggunaan koefisien determinasi, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang digunakan dalam model. Oleh karena itu, *adjusted* R2 digunakan untuk mengevaluasi model regresi yang lebih baik dan dapat meningkat atau menurun saat variabel independen ditambahkan dalam model penelitian. (Ghozali, 2018)