

**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang)**

Hengky Kosasih, BA., MM: Dosen IT&B

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sido Muncul Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua populasi penelitian yaitu sebanyak 88 responden. Metode pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria antara lain : karyawan yang diambil sebagai sampel merupakan karyawan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda. Persamaan regresi pada penelitian dirumuskan $Y = 0,229 X_1 + 0,378 X_2 + 0,222 X_3 + e$ artinya variabel dominan yang memberikan kontribusi paling besar terhadap Kinerja Karyawan adalah motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,378. Sedangkan faktor kedua yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah Insentif dengan koefisien regresi sebesar 0,229, dan faktor ketiga yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,222. Hasil pengujian menunjukkan bahwa (a) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan, (b) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (c) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : insentif, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Srie Yono, Teguh Djiwanto dan Manogar Hasibuan, 2004)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan

tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Tony Listianto dan Bambang Setiaji, 2005). Keseluruhan proses motivasi kepada para karyawan sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila karyawan mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi (Abubakar Watimena, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan yang ditanamkan pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat pegawainya bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga harus dapat menunjukkan cara yang paling baik dan membantu pegawai bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas / pekerjaan sehari-hari.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Farina Sukmawati, 2018).

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Sido Muncul Semarang yang berdiri pada tahun 1951, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi berbagai jenis jamu di Semarang. Dalam penelitian ini akan mencoba membahas mengenai pengaruh insentif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian diambil pada karyawan yang masih aktif di PT. Sido Muncul Semarang.

Dari hasil informasi yang diberikan dari kepala produksi PT. Sido Muncul Semarang, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Kinerja yang tidak maksimal tersebut ditunjukkan dari penurunan pendapatan yang diperoleh perusahaan khususnya 3 tahun terakhir. Tidak tercapainya target pendapatan yang ditetapkan manajemen perusahaan mengindikasikan dampak pada pembelian produk jamu merek Sido Muncul oleh konsumen. Hal ini merupakan fenomena yang harus dicari solusinya agar pendapatan yang diperoleh perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan manajemen PT. Sido Muncul Semarang. Target pencapaian pendapatan yang tidak mampu tercapai, sehingga perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pembelian jamu Sido Muncul Semarang.

Permasalahan yang di hadapi PT Sido Muncul Semarang adalah kurang adanya kedisiplinan pada karyawan. Hal ini akan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya, menurunnya motivasi kerja yang disebabkan insentif yang diberikan tidak seimbang, kenaikan gaji yang diberikan kepada karyawan membutuhkan waktu yang lama karena adanya penyesuaian lama waktu karyawan bekerja. Hal tersebut memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar belum sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan dari hasil prasarvei yang di ambil dari 20 karyawan tersebut diatas, diperoleh hasil yang menunjukkan 3 faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, insentif, dan disiplin kerja pada PT. Sido Muncul Semarang, maka dari hasil tersebut berhubungan dengan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dijadikan variabel meliputi (Motivasi, Insentif dan Disiplin kerja).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, insentif dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut diatas, maka penelitian ini mengambil judul : “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang)”.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Edy Sutrisno, 2019).

Werther dan Davis dalam (Edy Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kemampuan hidupnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Edy Sutrisno, 2019).

Tiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan menurut Stephen P. Robbins (2016) adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana ada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, 2017 : 153).

Penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja karyawan berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan.

Insentif

Insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut. Insentif sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Srie Yono, Teguh Djiwanto, dan Manogar Hasibuan, 2014)

Guna lebih mendorong kinerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan di suatu organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal yaitu sistem pada tingkat individual dan kelompok. Yang termasuk sistem individual ialah *piecework*, bonus produksi, komisi dan insentif bagi eksekutif. Sedangkan insentif pada tingkat kelompok mencakup insentif produksi, insentif bagi keuntungan dan pengurangan biaya (Sondang Siagian, 2013).

Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan oleh Faustino Cardoso Gomes (2013:1) yaitu hal-hal yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Wexley dan Yulk dalam Moh As'as (2018) menjabarkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis (2007 : 153) motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan melakukan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2013 : 193) bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang pegawai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi-organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua pertauran dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan dan standart yang ditetapkan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kebijakan disiplin memberikan organisasi kesempatan yang paling baik untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional dan demikian menguntungkan organisasi dan pegawai.

Hubungan Logis antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Srie Yono, Teguh Djiwanto, dan Manogar Hasibuan, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Srie Yono, Teguh Djiwanto dan Manogar Hasibuan (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Banyumas, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh dari insentif, motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelola keuangan daerah kabupaten Banyumas. Jadi tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syafriz Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis (2017 : 153) motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini di buktikan dari hasil penelitian terdahulu dari Hasil penelitian terdahulu dari Adietya Arie Hetami (2008). Bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Jadi, pengaruh antara variabel motivasi dengan kinerja adalah :

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2013 : 193) bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang pegawai. Hal ini di buktikan dari hasil penelitian terdahulu dari Tony Listianto, Dan Bambang Setiaji (2015) bahwa variabel disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Jadi, pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah :

H3: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel dependen disebut juga variabel terikat, disini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran 2011 : 67)

Variabel independen disebut juga variabel bebas, dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah insentif (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3).

Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut (Sondang Siagian, 2011). Motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kergairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Winardi, 2010 : 135). Disiplin kerja yaitu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Henry Simamora, 2017 : 746).

Definisi Operasional

Variabel insentif diukur dengan : Piecework, Bonus dan Komisi.

Variabel Motivasi Kerja diukur dengan: Penghargaan kepada karyawan yang berpengalaman, Adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik, dan Jalinan hubungan baik dengan karyawan lain.

Variabel Disiplin Kerja diukur dengan : Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Pegawai mampu melaksanakan prosedur kerja yang ditetapkan pimpinan, dan Pegawai selalu tepat waktu dalam hal kehadiran di tempat kerja.

Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan : Kesesuaian kualitas kerja karyawan dengan standart yang ditetapkan perusahaan, Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tergolong baik dan Ketepatan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi merupakan keseluruhan unsur-unsur dari subyek penelitian yang memiliki satu atau beberapa karakteristik yang sama. Secara khusus, dalam riset-riset SDM, populasi dan sampel biasanya muncul pada saat penelitian dilakukan diperusahaan dengan jumlah karyawan yang besar (Suharsimi, 2012 : 108). Dalam penelitian ini mengambil populasi pada para karyawan bagian produksi pada PT. Sido Muncul Semarang yaitu sebanyak 684 karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi (Suharsimi, 2012 : 109). Metode pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria antara lain : karyawan yang diambil sebagai sampel merupakan karyawan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan pendekatan rumus Slovin (Husein umar, 2012 : 99) sebanyak 88 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghadapkan responden, terutama dalam hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelutian ini kuesioner diberikan kepada responden yang merupakan karyawan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun di PT. Sido Muncul Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) di atas karena angka r hitung $>$ angka r tabel, maka semua instrumen (item pertanyaan/indikator) dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas pada variabel Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya karena nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6.

Persamaan Regresi

Persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar atau *standardized coefficients*) didapatkan : $Y = 0,229 X_1 + 0,378 X_2 + 0,222 X_3$.

Uji t

- a. Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t-hitung antara Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,041 $>$ t tabel (1,6630) dan angka probabilitas sebesar 0,044 $<$ taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05); berarti terletak pada daerah *H0 ditolak*, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t-hitung antara Motivasi kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $2,797 > t$ tabel (1,6630) dan angka probabilitas sebesar $0,006 < \text{ taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti terletak pada daerah *H0 ditolak*, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t-hitung antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $2,099 > t$ tabel (1,6630) dan angka probabilitas sebesar $0,039 < \text{ taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti terletak pada daerah *H0 ditolak*, sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,538. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, memiliki kontribusi sebesar 53,80% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya (46,2%) dijelaskan oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : (a) Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima; (b) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima; (c) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima.

Saran

- a. Insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa PT. Sido Muncul Semarang harus benar-benar memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan agar sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan karyawan, insentif berupa bonus perlu diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan dan perlu adanya pemberian komisi kepada karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
- b. Motivasi kerja merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku supaya mampu mencapai tujuan organisasi. Cara yang bisa diterapkan adalah dengan memperhatikan kelayakan gaji yang diterima karyawan, jam kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, suasana tempat dan fasilitas kerja yang mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- c. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hal-hal yang perlu dilakukan perusahaan berkaitan dengan peningkatan kedisiplinan antara lain : karyawan harus lebih mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan dan berusaha bersikap disiplin agar pelanggaran yang dilakukan dapat diminimalkan sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2014. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Farina Sukmawati, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*. Jurnal Penelitian.
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, 2015. *Basic Econometric 2rd*, USA: McGrawhill International.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Henry Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hetami, Adietya Arie. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada sebuah Persero Asuransi*. Jurnal Penelitian.
- Husein Umar, 2012. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: UPP YKPN.
- Listianto, Tony dan Setiaji, Bambang, 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Jurnal Penelitian.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitayala, 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Mutmainah, Sri. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Medan*. Jurnal Penelitian.
- Nawawi, Hadari, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S. 2016. *Organization Behavior*, 9th Ed. New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.
- Santosa, Singgih, 2011. *SPSS versi 10.0 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sastrowiharjo, Siswanto, 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srie Yono, Teguh Djiwanto, dan Manogar Hasibuan, 2014. *Analisis Pengaruh Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Banyumas*. Jurnal SMART Vol. 1 No. 2 Mei.
- Watimena, Abubakar, 2017. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua*. Jurnal.