PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WONOJATI WIJOYO KEDIRI

SKRIPSI

DiajukanUntuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
PadaProgram Studi Manajemen

OLEH

IVA NOFIA ISTIANA YUNIATI
NPM: 12.1.02.02.0452

FAKULTAS EKONOMI(FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh

IVA NOFIA ISTIANA YUNIATI
NPM .12.1.02.02.0452

Judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WONOJATI WIJOYO KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 26 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
PONIRAN YUDHO L, M.M	**RESTIN MEILINA, M.M**
NIDN. 0704 047301	NIDN. 0721058605

Skripsi Oleh :

IVA NOFIA ISTIANA YUNIATI
NPM .12.1.02.02.0452

Judul :
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WONOJATI WIJOYO KEDIRI

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Ekonomi Manajemen UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 08 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Poniran Yudho L., M.M
2. Penguji I : Lilia Pasca R., Dr
3. Penguji II : Restin Meilina, M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI FAKULTAS EKONOMI

Dr. Subagyo ,M.M,
NIDN.0717066601

iii

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WONOJATI WIJOYO KEDIRI

Iva Nofia Istiana Yuniati
12.1.02.02.0452
Ekonomi-Manajemen
ivanovia95@yahoo.com
Poniran Yudho Leksono M.M dan Restin Meilina, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, mendorong PT Wonojati Wijoyo untuk memperhatikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif, karena karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan disiplin kerja, disiplin kerja yaitu aturan-aturan untuk ketaatan karyawan yang berlaku diperusahaan agar mencapai target. motivasi kerja, motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan kepada karyawan, agar bekerja secara optimal dan pemberian insentif, pemberian insentif adalah bonus yang diberikan diluar gaji atas target yang telah dicapai.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diteliti adalah 80 responden pada PT Wonojati Wijoyo Kediri. Teknis analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *softwareSPSS* versi 20.

Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 81% yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif sedangkan 19% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel selain disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif.

Dari hasil tersebut, maka penulis menyarankan bagi perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif secara baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pemberian Insenti, Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi perkembangan era globalisasi seperti saat ini, dan ketatnya persaingan antar perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai penggerakutama jalannya seluruh kegiatan di perusahaan selain alat produksi seperti modal, bahan baku dan mesin-mesin. Selain itu Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kompetensi yang tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahan tidak mungkin dapat berjalan dengan baik, apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pemimpin dalam perusahaan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki kinerja yang baik. Oleh sebab itu, suatu perusahan menerapkan disiplin kerja, memberi motivasi kepada karyawannya dan memberikan insentif agar karyawan termoIAtivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Siagian (2008:305), mengemukakan disiplin kerja sebagai berikut :

Suatu bentuk usaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para kary 1 secara sukarela berusaha bekerja s kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2008 : 141)motivasi kerjadimaknai sebagai berikut :

Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2009:89), mengemukakan insentif sebagai berikut:

Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap karyawan.

Menurut Mangkunegara(2010:9), mengemukakan kinerja karyawan sebagai berikut :

Hasil kerja atau prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari latarbelakangdiatasmakapenulistertarikuntukmelakukanpenelitiandenganjudul**"Pengaruh Disiplin, Kerja Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wonojati Wijoyo Kediri"**

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini Variabel Independennya adalah, Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pemberian Insentif(X3) sedangkan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1.Teknik Penelitian

Teknik Penelitian ini adalah deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:68) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksud untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutan, yang hasilya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

2.Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:72) penelitian kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah, dimana data yang diperoleh berupa angka-angka atau pertanyaan–pertanyaan, metode ini disebut kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1.Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Wonojati Wijoyo Kediri, yang bertempat diJalan Mataram No 1 Dsn. Tawangsari Ds. Karangrejo Kec. NgasemKediri.

2.Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan mulai awal Maret 2016 sampai dengan Agustus 2016.

D. Populasi dan Sampel

1. POPULASI

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Wonojati Wijoyo yang berjumlah 420 karyawan.

2. SAMPEL

Cara pengambilan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin dengan batas tingkat kesalahan yang

dikehendaki 10 %, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = 80

Jadi diperoleh sampel 80 responden.

E. Teknik Penelitian

Langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesoner atau angket
   Kuesioner atau angket disebarkan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan variabel yang diteliti.
2. Dokumentasi
   Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, surat kabar, agenda kegiatan, absensi, struktur organisasi,visi misi, sejarah perusahaan dan lain sebagainya.
3. Wawancara
   Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

F. Teknik Analisi Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel.Dalam penelitian ini data hasil kuesioner selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik anlisis regresi linier berganda degan menggunakan variabel terikat (Y), dan tiga variabel bebas (X_1, X_2, X_3). Dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y=a+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3$$

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikoliniearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terdapat korelasi antara variabel bebas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan heterkedastisitas terdapat varian yang berbeda.

c) **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi kesalahan penggangu padaperiode t dengan kesalahan penggangu pada periode t_1 (sebelumnya).Cara untuk mengetahui adanya autokorelasi dengan menggunakan uji statistik (DW Test) *Durbin Watson Test*,

d) **Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, indikasi terjadinya normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Probability Plot* .

3. **Analisi Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien ditunjukan oleh *Adjusted R Square* . Sedangkan koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

4. **Uji Hipotesis**

a) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritasterlihat

semua variabel bebas memilikinilai tolerance lebihbesar dari0,1 atau 10% dannilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas.

b) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentiftidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan

c) Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil Uji Autokorelasi bahwa Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,901 sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 80dan k = 3 adalah batas bawah (dl=1,560 dan du 1,715) dan batas (4-du=2,285) Dari data diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

1,715<1,901<2,285

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

d) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas,

2.Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dikonotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

Y= 0,281+0,228+0,036+0,227

Artinya :

Apabila disiplin kerja(X_1), motivasi kerja(X_2), pemberian insentif(X_3), diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama

sekali (=0), maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,281

3. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasinilai *R* adalah sebesar 0,900 Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang tinggi, kuat. Sementara itu, diketahui nilai *adjusted Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,802 Hal ini berarti 80,2% kinerja karyawandapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif Sedangkan sisanya yaitu 19,8% kinerja karyawandipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.Uji Hipotesis

a) Uji t

1) Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,005<0,05 yang artinya H_0 ditolak dan $H_a$diterima.

2) Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi kerja sebesar 0,633> 0,05 yang artinya H_0 diterima, Ha ditolak.

3) Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi tingkat pendidikan sebesar 0,005<0,05 yang artinya H_0 ditolak dan $H_a$diterima.

b) Uji f

Berdasarakan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansioutput sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara bersama-sama disiplin kerja(X_1), motivasi kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

B. Kesimpulan

Dari hasil uji statistik dan analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri yaitu sebesar 0,005
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediriyaitu sebesar 0,663
3. Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediriyaitu sebesar 0,004
4. Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PTWonojati Wijoyo Kediriyaitu sebesar 0,000

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik*. EdisiRevisi. Jakarta: RinekaCipta.

Ghozali, I .2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 (edisi kelima)* Semarang: Universitas Diponegoro

Hasibuan,Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Lima Belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.2010. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Revika Aditama

Robbins, Stephen P.(2006).*Perilaku Organisasi.* Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Siagian, Sondang P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara

Siagian, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga belas. Jakarta:PT Bumi Aksara

Simanjuntak, P . 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FEUI

Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta : CV Andi Offset

Sugiyono. Prof Dr. 2015. *Statistika Untuk Penelitian.* Cetakan Ke Dua Puluh Enam : Alfabeta

Rivai V, dan Sagala J .2010. *ManajemenSumber Daya Manusia Untuk perusahaan (2tb ed).* Jakarta:Rajawali pers

Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1126/1494

Elib.unikom.ac.id/dwonload.php?id=298962

http://bib.polbeng.ac.id/_others/p3mlama/dataq/file_content/File/Peng

aruh%20Insentif%20terhadap%20kinerja%20pegawai%20sipil%20(studi%20kasus%20pada%20badan%20kepegawaian%20daerah%20kabupaten%20bengkalis)(2).pdf

http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750

Originalsource: http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6439