

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT K
33 YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Ditulis Oleh:

Nama : Rusdi Prasetyo
Nomor Mahasiswa : 144114932
Jurusan : Manajemen
Bidang konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT K
33 YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Ditulis Dan Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Akhir Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1 Di Program Study Manajemen Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha**



Ditulis Oleh:

Nama : Rusdi Prasetyo
Nomor Mahasiswa : 144114932
Jurusan : Manajemen
Bidang konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, Maret 2019

Penulis

Rusdi Prasetyo

Lembar Pengesahan Skripsi

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT K
33 YOGYAKARTA**

Nama : Rusdi Prasetyo
Nomor Mahasiswa : 144114932
Jurusan : Manajemen
Bidang konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Maret 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing

Ir. H. M. Awal Satrio Nugroho, MM

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT K 33 YOGYAKARTA

Oleh :

Rusdi Prasetyo

144114932

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT K 33 Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT K 33 Yogyakarta dan menggunakan 80 responden sebagai sampel dalam penelitian.

Berdasarkan penelitian, hasil uji t diketahui pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0,05 maka secara individual pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT K33 Yogyakarta, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05 maka secara individual motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05 maka secara individual disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta

Hasil uji F diketahui nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Pemberian Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT K 33 Yogyakarta. Besar pengaruhnya 64% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki kehidupan akherat, maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki keduanya maka wajib baginya memiliki ilmu”

(H.R. Turmudzi)

“Sesungguhnya sebuah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sebuah urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan orang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

“Keistimewaan dari sebuah kehidupan adalah menjadi dirimu sendiri”

(Joseph Campbell)

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Kedua orangtuaku yang selalu memberikan doa dan kasih sayang dari kecil hingga sekarang.
2. Kakakku dan sahabatku yang selalu memberikan doa.
3. Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayahNya dan shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad SAW serta para sahabat yang selalu membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insetif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT K 33 Yogyakarta”. Penelitian Ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ir. H. M. Awal Satrio Nugroho, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyusun skripsi ini.
2. Drs. Muhammad Subkhan, MM, selaku ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan Dosen serta karyawan STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah membantu selama ini.
3. Orangtua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan baik secara moril maupun materiil demi lancarnya penyusunan skripsi ini.
4. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2014
5. Pemimpin dan karyawan PT K 33 Yogyakarta yang telah memberikan dukungan, do'a serta partisipasinya selama penulis menyelesaikan skripsi sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar.

6. Pihak-pihak lain yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, untuk itu saran dan kritik untuk membangun dan sebagai pembelajaran sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, Maret 2019

Penyusun

Rusdi Prasetyo

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Identifikasi Masalah	5
C.Pembatasan Masalah.....	5
D.Rumusan Masalah	5
E.Tujuan Penelitian	6
F.Manfaat Hasil Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	8
A.Landasan Teori dan Hipotesis	8

B.Kajian Penelitian Terdahulu	24
C.Kerangka Berpikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A.Waktu dan Tempat Penelitian	27
B. Metode Penentu Subjek	27
C. Variabel Penelitian	29
D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data	33
E.Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Data	43
B. Hasil Uji Instrumen	43
C. Analisis Karakteristik Responden	46
D. Analisis Data	48
E. Pembahasan Hasil Penelitian	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
A.Simpulan	57
B.Saran	58

DAFTAR ISI

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data karyawan	3
Tabel 4.1 : Data karyawan Perusahaan	44
Tabel 4.2 : Struktur Organisasi.....	45
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerjaan	47
Tabel 4.6 : Hasil Uji Coba Validitas.....	48
Tabel 4.7 : Hasil Uji Coba Realibilitas	49
Tabel 4.8 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.9 : Hasil Uji t.....	51
Tabel 4.10: Hasil Uji F.....	53
Tabel 4.11 : Hasil Uji R	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Kerangka Berpikir	25

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 2: Lembar Kuisioner

Lampiran 3 : Data Tabulasi Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas 45 Responden

Lampiran 5 : Data Tabulasi Regresi 80 Responden

Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi 80 Responden

Lampiran 7 : Data Uji Deskriptif 80 Responden

Lampiran 8 : Hasil Uji Deskriptif 80 Responden

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan usaha makro dan mikro. Sumber daya manusia sangat berperan, dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, ketika perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi.

Setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya. Peningkatan kualitas SDM ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di perusahaan tersebut mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Apabila suatu perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan maka akan ada timbal balik dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Insentif dan disiplin kerja merupakan salah satu upaya meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab SDM dalam suatu organisasi sehingga akan meningkatnya kinerja karyawan.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan program pemeliharaan karyawan sama halnya dengan pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Perusahaan ingin melakukan pencapaian tujuan perusahaan sehingga menggerakkan karyawan agar sesuai dengan standart kerja, maka harus dipahami motivasi kerja para karyawan. Motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Salah satu definisi motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Pemeliharaan SDM dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina SDM dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian yang bersangkutan tidak mengalami gangguan kerja selama melakukan tugas yang dibebankan kepadanya (Sedarmayanti, 2013).

Perusahaan PT K 33 ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor. PT K 33 sebagai perusahaan yang dikelola sebagai bentuk kerjasama dari PT Kalbe Farma dan PT Assalam Niaga Utama inti Coporate untuk mengembangkan divisi distribusi yang saling menguntungkan antara distributor dan konsumen. Perusahaan PT K 33

yang berlokasi di Jalan Sedayu–gesikan RT 066, Dukuh Sungapan, Kelurahan Argodadi. Kec. Sedayu Bantul. Telp. 0888 0610 3831. Berikut tertera data jumlah karyawan tahun 2012-2018 sebanyak \pm 425.

Tabel 1.1
Data Karyawan Perusahaan K 33 tahun 2012-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2012	30
2	2013	42
3	2014	50
4	2015	68
5	2016	73
6	2017	87
7	2018	75
Total Karyawan		425

Sumber: Perusahaan K 33 Yogyakarta

Jumlah pekerja yang ada dalam PT K 33 Yogyakarta adalah sebanyak 425 orang, kemudian dibagi ke dalam jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, dan tingkat penghasilan yang ada dalam PT K 33 Yogyakarta. Pembagian insentif berbeda-beda terhadap masing-masing Divisi, seperti insentif untuk General Manajer, Definisi Supervisor, Sales Executive, Team Leader, Sales Merchandiser, Sales Motoris, Admin/ Administrator/ Ketatausahaan.

Kepada pihak manajemen PT. K 33 pada pra survey diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga

kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara oleh pihak perusahaan adalah faktor gaji, karyawan PT. K 33 mulai dari tingkat SMP, SMA dan Sarjana gaji tidak dibedakan, pembeda gaji di perusahaan tersebut adalah jenjang karir, selain itu promosi kerja juga jarang dilakukan, dan pembagian pekerjaan di lakukan oleh perusahaan, sedangkan setiap individu mempunyai karakter berbeda-beda, tidak jarang karakter yang berbeda itu menimbulkan ketidakcocokan antar karyawan yang mengakibatkan kurang kompaknya dalam bekerja, menurunnya motivasi karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan juga diinginkan oleh PT K 33 YOGYAKARTA. Perusahaan yang bergerak dalam bidang kegiatan distributor di Yogyakarta ini juga melakukan program pemeliharaan karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT K 33 YOGYAKARTA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin dari karyawan masih sangat rendah
2. Rendahnya kinerja karyawan.
3. Rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada Karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan hasil observasi awal di lapangan melalui wawancara dengan beberapa karyawan, didapatkan gambaran bahwa yang menjadi faktor kinerja karyawan di PT K 33 Yogyakarta adalah karena faktor variabel Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT 33 Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta?

4. Bagaimana pengaruh pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara bersma-sama terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk peningkatan kinerja karyawan, khususnya dengan pemberian insentif serta disiplin kerja.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan agar dapat memberikan tambahan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pemberian intensif, motivasi, dan disiplin kerja.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Insentif Kerja

Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan. Apabila insentif yang diterima bukan atas dasar melebihi target yang ditentukan, melainkan atas dasar individu maka pekerja tersebut bukan meningkatkan prestasi justru akan membuat pekerja tersebut semakin malas. Seperti Absen kehadiran yang semakin buruk (Sering tidak masuk/absen), menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan menurut Gorda (2004:141).

Menurut Panggabean (2004;88) Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkn gaji dengan produktivias, Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melalui standar-standar yang telah ditentukan.

Tujuan utama dalam pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan dan memotivasi karyawan tersebut mau meningkatkan produktivitas dan mengarah ketujuan organisasi sehingga perusahaan/organisasi akan dapat meningkatkan keuntungan serta dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan Panggabean (2002:92).

Adapun pemberian insentif secara spesifik mempunyai tujuan tertentu antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan/pekerja
- 2) Untuk mengapresiasi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi kepada perusahaan.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana sikap dan tanggung jawab karyawan/pekerja dalam menjalankan tugas sehari-harinya. Karyawan bisa memberikan jaminan akan selalu bertanggung jawab.
- 4) Untuk memotivasi kepada karyawan/pekerja dengan semangat dan meningkatkan kinerjanya.

Pada prinsipnya perusahaan memberikan insentif adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan memberikan tanggung jawab kepada karyawan dalam beberapa jenis antara lain insentif tetap, insentif tidak tetap, insentif langsung, dan insentif tidak langsung menurut Siagian, 2007:

- 1) Insentif tetap. Insentif tetap adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada karyawan berbentuk finansial yang sudah ditetapkan oleh perusahaan waktunya antara mingguan dan bulanan.

- 2) Insentif tidak tetap. Insentif tidak tetap adalah kompensasi dalam hal ini insentif yang diberikan kepada para karyawan/pekerja dalam bentuk financial menghitungnya harian atau mingguan.
- 3) Insentif secara individu. Adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk financial secara perorangan atau individu.
- 4) Insentif secara kelompok. Suatu program perusahaan yang akan memberikan insentif kepada karyawan atau pekerja secara kelompok dan selesai tepat waktu serta bisa melebihi target yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Menurut Sarwoto (2010:156), adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

- 1) Insentif Material

- a) Insentif dalam bentuk uang:

1. Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.

2. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
3. Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
4. Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa: (a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. (b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial:

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

- 1) Pembuatan rumah dinas

- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
 - 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
 - 4) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
 - 5) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
 - 6) Biaya pindah
 - 7) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
2. Insentif non material insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
 - b) Pemberian tanda jasa atau medali seperti piagam penghargaan
 - c) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
 - d) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
 - e) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

Sedangkan menurut Sirait (2006:202) indikator insentif sebagai berikut:

1. *Financial Incentive* Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. *Non Financial Incentive* Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. *Sosial Incentive* Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2. Motivasi

Motivasi adalah Setiap perusahaan/organisasi pasti menginginkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak agar bisa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan/organisasi, maka pimpinan manajemen memahami tentang motivasi karena motivasi yang menentukan sikap dan perilaku karyawan/pekerja untuk melaksanakan tugasnya (bekerja) dengan semangat (Malayu, 2005).

Perilaku mencerminkan yang paling sederhana dari motivasi kerja seorang karyawan/pekerja. Biasanya motivasi itu akan bisa habis atau berhenti manakala seseorang atau karyawan sudah mendapatkan apa yang dia inginkan. Dengan kata lain seseorang tersebut sudah tercapai cita-citanya (Uno, 2007).

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja/karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seseorang pekerja/karyawan. Proses mental merupakan proses pembentukan persepsi pada diri seseorang proses ini pada hakekatnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan dan sekitarnya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya seru dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. (Mathis dan Jackson, 2009: 114).

Jika telah timbul minatnya maka hasratnya lebih kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian pekerja/karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:102).

1) Jenis-jenis motivasi

Menurut (Hasibuan, 2010:150), ada dua jenis motivasi, yaitu:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

b. Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua motivasi tersebut sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Ardana (2008:31) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a. Minat
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompensasi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2. Faktor-faktor pekerjaan

1. Faktor lingkungan pekerjaan

- a. Gaji dan benefit yang diterima
- b. Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c. Supervisi
- d. Hubungan antar manusia
- e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f. Budaya organisasi

2. Faktor dalam pekerjaan

- a. Sifat pekerjaan
- b. Rancangan tugas/pekerjaan
- c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- d. Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
- e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- f. Adanya kepuasan dari pekerjaan

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011:116)

- a) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab

6. Peraturan yang fleksibel.

b) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa.

3) Tujuan motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2006: 221)

antara lain adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kesiapan dan menurunkan tingkat absensi pegawai karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Indikator yang tepat untuk penelitian ini adalah penelitian dari Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*) Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial (*social-need*) Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*) Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

3. Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno, 2014, mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan
- f. keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

- 1) Sikap Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari: Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

- 2) Norma Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari: Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah

suatu konsep yang mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Sinambela, (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu. (As'ad, 2001: 22). Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja meliputi:

- a) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

e) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

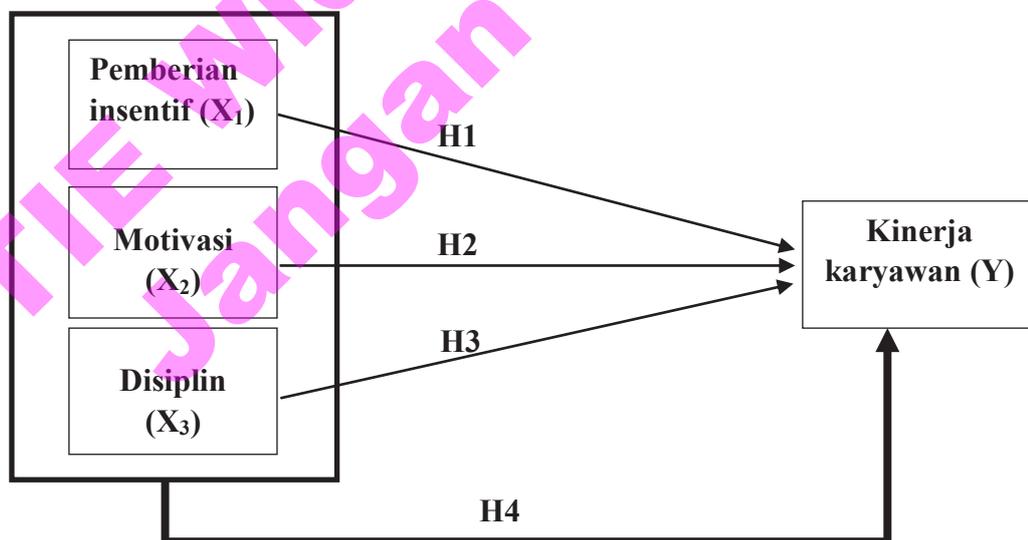
1. Penelitian yang dilakukan oleh Badriah Djula (2014) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif, dan motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Plaza Amanda Jaya” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Plaza Amanda Jaya. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Insentif dan motivasi) terhadap variabel Y (Prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya, yakni sebesar 14,44 % variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh Insentif, Sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Fachrurrozi (2013) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin, terhadap Kinerja Karyawan pada PT KSB Indonesia Cibitung”. Sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pemberian insentif PT KSB Indonesia Cibitung yaitu baik (rata-rata skor 4,05) dan disiplin mendekati baik (rata-rata skor 3,94) sehingga memberikan dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu baik (rata-rata skor 4,09). Hasil

analisis membuktikan bahwa kontribusi variabel insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,50% sedangkan sisanya sebesar 74,50% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian. Hubungan antar variabel digambarkan dalam bentuk anak panah yang menandakan arah hubungan, hubungan antar variabel tersebut yaitu: pengaruh pemberian insentif (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y);

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan:

-  : secara parsial (individu)
-  : secara simultan (keseluruhan)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H₁: Diduga Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT K 33 Yogyakarta.
2. H₂: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT K 33 Yogyakarta.
3. H₃: Diduga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT K 33 Yogyakarta
4. H₄: Diduga Pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT K 33 Yogyakarta.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT K 33 Yogyakarta yang beralamat di Jalan Sedayu-gesikan RT 066, Dukuh Sungapan, Kelurahan Argodadi. Kecamatan Sedayu Bantul Yogyakarta. Telp. 0888 0610 3831. Dengan responden karyawan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai Februari 2018.

B. Metode Penentuan Subyek

1. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan menggunakan teknik kuantitatif, untuk menguji hipotesis menggunakan analisis statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari hubungan antara variabel maka masuk dalam jenis kausal, karena menurut Umar (2010), "Penelitian kausal merupakan penelitian yang berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya."

Penelitian ini menggunakan *cross sectional design*, suatu penelitian non-eksperimental untuk mempelajari dinamika kolerasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatannya observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat yang

bersamaan, (Notoatmodjo, 2010). Adapun metode pengumpulan data adalah dengan cara menyebar kuisioner.

2. Metode Penentuan Subyek

Menurut Arikunto (2008) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sementara Irawan (2006) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran akhir generalisasi. Sugiyono (2012) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT K 33. Berdasarkan data karyawan yang ada di PT K 33 pada tahun 2012-2018 diketahui jumlah karyawan yang cukup sebesar 425 orang. Dikarenakan populasi jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga peneliti berusaha untuk menggeneralisir hasil penelitian ini dengan mengambil beberapa populasi untuk dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih,

dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (*representatif*).

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti yaitu karyawan PT K 33 Yogyakarta berlokasi di Jl. Sedayu – gesikan RT 066, Dukuh Sungapan, Kelurahan Argodadi. Kec. Sedayu Bantul. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden yang ditetapkan dengan menggunakan rumus penetapan sampel menurut Hair, et al. (2006) dengan perhitungan yang digunakan yaitu:

$$n = (15 \text{ s/d } 20) \times k = (20) \times 4 = 80 \text{ responden}$$

Keterangan:

n = sampel (karyawan yang dijadikan responden)

k = variabel penelitian yang digunakan

15-20 = jumlah observer menurut Hair et al.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan dengan cara penyebaran kuesioner pada karyawan PT K 33 yang secara kebetulan ditemui pada saat penelitian dilakukan.

C. Variabel /Obyek Penelitian

Variabel penelitian menurut sugiyono (2013) adalah segala sesuatu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Obyek dan Subyek Penelitian

a. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti, yaitu: pengaruh pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT K 33 Yogyakarta.

b. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjadi responden dan diminta untuk mengisi kuesioner yang sudah disiapkan oleh peneliti dengan berbagai pertanyaan yang ada dalam kuesioner untuk memperoleh informasi bagi peneliti.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah obyek atau gejala-gejala dalam penelitian yang bebas dan tidak tergantung dengan hal-hal lain dilambangkan dengan (X) dan variabel terikat adalah obyek atau gejala-gejala yang keberadaannya tergantung atau terikat dengan hal-hal lain yang mempengaruhi dilambangkan dengan (Y).

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

a. Variabel Independen (tidak terikat)

Menurut Sugiyono (2009) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel terikat (*dependent variable*). Variabel independen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Pemberian Insentif (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

b. Variabel Dependen (terikat)

Menurut Sugiyono (2009) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan maksud dari istilah yang dijelaskan secara operasional mengenai penelitian yang akan dilaksanakan dalam penelitian. Menurut Azwar (2003) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik- karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

a. Pemberian Insentif

Pemberian Insentif di PT K 33 supaya meningkatkan kesejahteraan karyawan/pekerja, mengapresiasi, memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam menjalankan

tugas sehari-harinya. Karyawan bisa memberikan jaminan akan selalu bertanggung jawab. Memotivasi kepada karyawan/pekerja dengan semangat dan meningkatkan kinerjanya.

b. Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri setiap karyawan, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, antara lain salary/gaji, tunjangan kesehatan, bonus,, asuransi, tunjangan hari raya, upah lembur, kenaikan jabatan/jenjang karir, sedangkan untuk imbalan non moneter antara lain terdiri dari pakaian kerja, tempat ibadah, fasilitas kerja (peralatan kerja) yang memadai dan lengkap. Yang secara otomatis kedua hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja setiap karyawan secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi setiap karyawan.

c. Disiplin Kerja

Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. Kompensasi yang diperlukan saran, arahan atau perbaikan. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. Keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

d. Kinerja Karyawan

Kualitas pelayanan yang ada di PT K 33, komunikasi yang selalu di jaga antar karyawan, kecepatan dalam bekerja, kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, dan inisiatif pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini didasarkan pada dua sumber data, yaitu:

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah para responden yaitu karyawan yang ada di PT K 33 Yogyakarta.
- b. Data Sekunder adalah pengambilan data mengenai objek yang diteliti yang diperoleh dari sumber PT K 33 Yogyakarta. Penulis juga melakukan studi pustaka melalui buku, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, selain itu kuesioner juga cocok untuk

digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya (Arikunto, 2010). Kuesioner dalam penelitian ini terdapat komponen-komponen yang dapat dinilai oleh karyawan terhadap pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT K 33 Yogyakarta. Data yang diperoleh dari kuesioner ini adalah berbentuk nilai atau skor.

Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Dikemukakan Sugiyono (2015) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan dengan skor. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap item sebagai berikut:

- ✓ Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- ✓ Setuju (S) diberi skor 4
- ✓ Netral (N) diberi skor 3
- ✓ Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- ✓ Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Instrumen Pengumpulan Data

Arikunto (2010), menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Menurut Sugiyono (2015) instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Ridwan dan Kuncoro (dalam Bachtiar, 2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik. Adapun penyusunan pertanyaan dalam kuesioner berdasarkan atas konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara (*interview*)

Merupakan bentuk pengumpulan data yang paling sering digunakan. Wawancara dilakukan dengan mengajukan

pertanyaan secara langsung kepada pengelola dan karyawan di PT K 33 Yogyakarta.

b. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu karyawan di PT K 33 Yogyakarta.

c. Observasi

Pengamatan secara langsung terhadap karyawan dan pengelola di PT K 33 Yogyakarta untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Insentif: Jaminan hari khusus, Bonus, Insentif kehadiran, Tunjangan fisik, Insentif jabatan, Fasilitas, Pelayanan, Uang suka cita dan Duka cita.

Motivasi: Minat kebutuhan individual, Kemampuan/kompensasi, Pengetahuan tentang pekerjaan, Emosi, Suasana hati, Perasaan keyakinan, Sikap terhadap diri sendiri, Pekerjaan dan Situasi pekerjaan.

Disiplin Kerja: Kehadiran, Sikap mental, Tanggung jawab, Peraturan/ norma.

Kinerja Karyawan: Pemahaman tugas, Hasil kerja, Motivasi, Disiplin, Kreativitas/inovasi, Kerjasama.

Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen dalam penelitian diterapkan maka perlu diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba dalam penelitian diberikan kepada responden diluar sampel. Uji coba dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah alat yang telah dibuat sudah memenuhi validitas dan reabilitas.

Menurut Arikunto (2010), uji coba dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian. Baik dan buruknya soal dalam kuesioner ditentukan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalannya (*reliability*). Uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk mengumpulkan data kinerja karyawan yang berada di PT K 33 Yogyakarta.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk untuk mendapatkan alat ukur yang sahih dan terpercaya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang (Sugiyono, 2010). Instrumen dikatakan valid apabila nilai *sig.*

(*2-tailed*) kurang dari 0,05, dengan tingkat kepercayaan 95% (Kuncoro, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang baik selain valid juga harus reliabel atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan kapan saja dan oleh siapa saja. Untuk menguji reliabilitas instrumen pada penelitian ini digunakan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,6 dan dengan bantuan komputer seri program statistik (SPSS) menurut (Kuncoro,2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010).

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ditujukan untuk mengetahui dampak program perkuatan terhadap ke empat indikator keberhasilan program tersebut seperti dikemukakan di atas. Untuk tujuan ini akan digunakan model-model analisis statistik sederhana, nilai rata-rata tengah (mean dilambangkan dengan U). Model kecenderungan digunakan untuk mengetahui manfaat suatu bantuan perkuatan, serta teknik uji beda untuk melihat pengaruh di antara variabel Pemberian Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja di PT K

33 Yogyakarta. Distribusi frekuensi digunakan untuk melihat profil kecenderungan variabel yang dianalisis.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah *multiple regression*. Menurut Sugiyono (2015) analisis regresi berganda sangat bermanfaat untuk mendeteksi beberapa variabel yang berelasi dengan variabel yang diuji. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah semata. Setidaknya ada tiga keadaan yang dapat diprediksi dengan menggunakan analisis regresi berganda ini, diantaranya:

- a) Digunakan untuk situasi dimana diinginkan memprediksi variabel terikat dalam hubungan dengan sejumlah variabel.
- b) Digunakan dalam mengendalikan pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah ditetapkan.
- c) Digunakan untuk studi *causal theoritis*. Hal ini untuk menentukan langsung tidaknya pengaruh variabel independen, apakah secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y),

(Sugiyono, 2010). Adapun formulasi regresinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi Variabel X₁, X₂, X₃

X₁ = Variabel Insentif

X₂ = Variabel Motivasi

X₃ = Variabel Disiplin

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Persial)

Uji T atau uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji T digunakan untuk melihat pengaruh variabel Pemberian Insentif (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Karyawan (Y) secara parsial. Hipotesis dalam uji T antara lain:

1) Hipotesis Pertama (H₁)

H₁ = Variabel Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2) Hipotesis Kedua (H₂)

3) H₂ = Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4) Hipotesis Ketiga (H₃)

H₃ = Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Cara-cara mengambil keputusan dalam uji T yaitu dengan membandingkan nilai Sig dengan Taraf signifikansi 0,05:

Jika hasil t-Sig > 0,05 maka Hipotesis alternate (H_a) ditolak. Jika hasil t-Sig < 0,05 maka Hipotesis alternative (H_a) diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F atau Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011).

Hipotesis dalam Uji F antara lain:

H₄ = Variabel Pemberian insentif, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Cara-cara mengambil keputusan dalam uji F yaitu dengan membandingkan nilai Sig dengan Taraf signifikansi 0,05:

Jika probabilitas > 0,05 maka H₀ diterima (H_a ditolak), artinya semua variabel independen bukanlah penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen diterima.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari korelasi pada persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai 0 (nol) menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan nilai 1 (satu) berarti terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi suatu persamaan regresi maka semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2010).

Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai adjusted r square (R^2). Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antar variabel X dan Y.