



## PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. XYZ

Aries Zuswana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

[aries.zuswana@gmail.com](mailto:aries.zuswana@gmail.com)

---

### Abstrak

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan perusahaan khususnya bidang obat herbal dalam meningkatkan mutu perusahaan, maka perusahaan juga perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu terkait efektivitas dan efisiensi karyawan dalam memenuhi target penjualan yang masih perlu ditingkatkan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah survei. Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik sampling jenuh dengan setiap anggota populasi dipilih menjadi sample. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 karyawan sebagai responden penelitian ini. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi, insentif dan disiplin dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5%, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel motivasi, insentif dan disiplin secara serempak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa hanya variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi, Insentif, Disiplin, Kinerja Karyawan.**

### Abstract

*Along with the increasing competition in companies, especially in the field of herbal medicine in improving the quality of the company, the company also needs to pay attention to the quality of its human resources to maintain the company's survival. The problems faced by the company are related to the effectiveness and efficiency of employees in meeting sales targets which still need to be improved. This research method uses associative quantitative research with the type of research used is a survey. Sample selection is done through saturated sampling technique in which each member of the population is selected as a sample. The sample consists of 30 employees as respondents of this study. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The coefficient of determination test results show that motivation, incentives and discipline can explain their effect on employee performance by 37.5%, while the remaining 62.5% is explained by other factors that were not tested in this study. The results of the F test (simultaneous) show that the motivation, incentive and discipline variables are simultaneously significant on employee performance. The results of the t test (partial) show that only the discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, while the motivation and incentive variables have no significant effect on employee performance.*

**Keywords: Motivation, Incentives, Discipline, Employee Performance.**

(\* Corresponding Author : Aries Zuswana, [aries.zuswana@gmail.com](mailto:aries.zuswana@gmail.com) 08118160088

---

## INTRODUCTION

Pada masa sekarang ini banyak perusahaan yang berkompetisi dalam segala bidang, jasa maupun barang berlomba meningkatkan mutu perusahaan. Kualitas suatu perusahaan tidak hanya dilihat dengan melihat keberhasilan perusahaan mengelola keuangan, penjualan dan pendapatan yang didasarkan pada kekuatan uang semata, tetapi juga dilihat dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam sebuah perusahaan. Karena itu, sumber daya manusia sudah tentu menjadi hal yang harus dipertahankan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, oleh karenanya diperlukan perhatian khusus kepada karyawan sehingga dapat membuat peningkatan dalam kinerja karyawan. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, insentif dan adanya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dapat muncul dalam diri sendiri sebagai akibat dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan, ketika karyawan termotivasi untuk melakukan sesuatu maka karyawan akan lebih bersemangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya.

Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah pemberian insentif sebagai bentuk penghargaan akan hasil kerja karyawan, Dengan adanya pemberian insentif karyawan merasa mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan akan hasil kerjanya, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja dan perusahaan akan mendapatkan manfaat dari kinerja tersebut.

Disiplin kerja merupakan keadaan emosional yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi

## METHODS

### Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif metode survey, penelitian ini bersifat asosiatif kausal, asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2017:37)

## RESULTS & DISCUSSION

### Results

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	34,6667	46,644	,489	,930
M2	35,0667	41,168	,870	,912
M3	34,9667	40,309	,781	,916
M4	35,1000	38,921	,819	,914
M5	35,0000	44,966	,572	,927
M6	34,9000	47,886	,446	,932
M7	35,2333	39,426	,892	,910
M8	35,5000	42,397	,669	,923
M9	35,0667	42,892	,788	,917
M10	35,2000	38,579	,848	,912

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,36 sehingga semua item pernyataan Motivasi valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	31,4667	54,671	,835	,972
I2	31,8333	54,764	,837	,972
I3	31,6667	54,023	,890	,970
I4	31,5000	54,397	,853	,971
I5	31,4333	54,944	,932	,968
I6	31,5333	55,430	,931	,968
I7	31,5000	56,052	,928	,969
I8	31,3000	61,114	,729	,976
I9	31,6000	53,834	,935	,968
I10	31,4667	54,051	,918	,969

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,36 sehingga semua item pernyataan Insentif valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D3	12,4667	1,568	,896	,917
D4	12,5000	1,638	,904	,918
D5	12,4000	1,490	,852	,933
D6	12,4333	1,564	,827	,939

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,36 sehingga semua item pernyataan Disiplin valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	32,2333	10,185	,572	,898
K2	32,3333	9,540	,736	,886
K3	32,3000	8,769	,831	,877
K4	32,3667	8,654	,769	,883
K5	32,4000	9,283	,713	,887
K6	32,3667	8,999	,752	,884
K7	32,1667	9,937	,573	,897
K9	32,2000	9,752	,692	,890
K10	32,3000	9,941	,446	,909

Semua nilai  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,36 sehingga semua item pernyataan Kinerja Pegawai valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

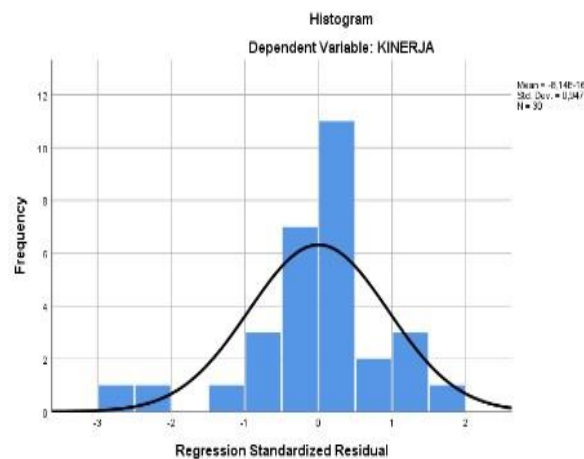
NO	VARIABEL	Cronbach $\alpha$	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi	0,927	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Insentif	0,973	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Disiplin	0,944	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja	0,902	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Semua nilai cronbach  $\alpha$  diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan pelanggan.

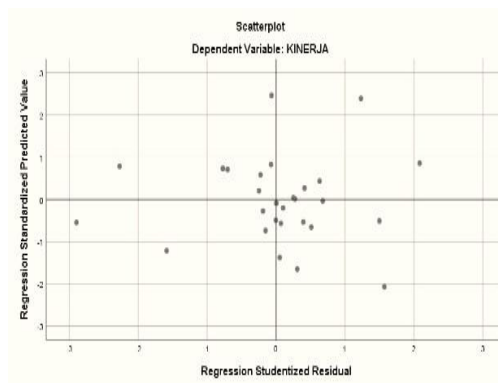
#### 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Uji Multikolinieritas**

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi	0,360	> 0,1	2,779	< 10
Insentif	0,375	> 0,1	2,665	< 10
Disiplin	0,914	> 0,1	1,094	< 10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1, serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan.

#### Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 7. Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,283	6,064		2,520	,018		
	MOTIVASI	,241	,124	,476	1,946	,063	,360	2,779
	INSENTIF	-,078	,106	-,177	-,737	,468	,375	2,665
	DISIPLIN	,758	,245	,474	3,087	,005	,914	1,094

a. Dependent Variable: KINERJA

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 15,283 + 0,241X_1 - 0,078X_2 + 0,758X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 15,283, artinya jika variabel motivasi, insentif dan disiplin dianggap nol (0) maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 15,283.
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,241, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi nilai variabel insentif disiplin adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,241.
- Koefisien regresi variabel insentif diperoleh nilai sebesar -0,078, artinya jika variabel insentif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi nilai variabel motivasi dan disiplin adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,078.
- Koefisien regresi variabel disiplin diperoleh nilai sebesar 0,758, artinya jika variabel disiplin mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi nilai variabel motivasi dan insentif adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,758.

## 2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F untuk menyimpulkan hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,061	3	56,354	6,791	,002 <sup>b</sup>
	Residual	215,739	26	8,298		
	Total	384,800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, INSENTIF, MOTIVASI

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang dapat dilihat pada kolom F yaitu sebesar 6,791, sementara  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai distribusi F (terlampir) adalah 2,980. Maka dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} = 6,791 > F_{tabel} = 2,980$  dengan angka signifikansi  $0,002 < \alpha = 0,05$  yang mengartikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi, insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT XYZ.

## 3. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 <sup>a</sup>	,439	,375	2,88057

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, INSENTIF, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

menunjukkan hasil perhitungan Adjusted R Square yaitu sebesar 0,375 yang berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi, insentif dan disiplin dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar 62,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, pelatihan, pengalaman kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## 4. Hasil Uji T Parsial

**Tabel 10. Hasil Uji t**

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Motivasi	1,946	< 2,055	0,063	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Insentif	-0,737	< 2,055	0,468	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Disiplin	3,087	> 2,055	0,005	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Untuk menentukan  $H_0$  ataupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  setiap variabel dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu 2,055. Hasil membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ karena  $t_{hitung} (1,946) < t_{tabel} (2,055)$  dan nilai signifikansinya  $0,063 > \alpha = 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima.

- b. Secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ karena  $t_{hitung} (-0,737) < t_{tabel} (-2,055)$  dan nilai signifikansinya  $0,468 > \alpha = 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima.
- c. Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT IKP karena  $t_{hitung} (3,087) > t_{tabel} (2,055)$  dan nilai signifikansinya  $0,005 < \alpha = 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak.

## **DISCUSSION**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan dalam penelitian ini. Bahwa ditemukan kendala terkait target penjualan yang rata – rata pada tahun 2019 tidak mencapai target.hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan PT XYZ khususnya pada bagian Outlet yang berkaitan langsung pada penjualan produk. Untuk mengetahui hal – hal yang berkaitan langsung dengan kegiatan penjualan di setiap harinya. Untuk mengetahui hal – hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan motivasi, insentif, dan disiplin sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini bahwa hanya variabel disiplin yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ, sedangkan variabel motivasi dan insentif tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

## **CONCLUSION**

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan atas evaluasi data yang telah diuraikan sebelumnya, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan (serempak) motivasi, insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ;
2. Secara parsial (individu) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ;
3. Secara parsial (individu) insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ;
4. Secara parsial (individu) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ

## **REFERENCES**

- Badriyah, M. 2017. manajemen sumber daya manusia (Vol. 2). Bandung: CV PUSTAKA SETIA. (halaman : 166,167)
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. (halaman : 231,232,233,234,282,288,321)
- Hanggraeni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). jakarta: fakultas ekonomi universitas indonesia. (halaman : 121,154,155)
- Hasibuan, M. 2017. manajemen sumber daya manusia edisi revisi (Vol. 18). BUMI AKSARA. (halaman : 193,194)
- Mangkunegara, A. p. 2017. Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Vol. 14). PT REMAJA ROSDAKARYA. (halaman 67,89,90,93,94,95,98,99,101,102)
- Nurhayati, E. &. 2018. manajemen sumber daya manusia (Vol. 1). BANDUNG: YRAMA WIDYA. (halaman : 134,139).
- Pertiwi, P. 2018. Pengaruh Motivasi,Insentif , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. IKP - Bogor . Bogor: STIE GICI BOGOR.
- Rahayu, I. 2018. Analisis Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Embrio Ternak Cipelang-Bogor. Bogor: STIE GICI BOGOR.
- Rini, D. S. 2017. Pengaruh Gaji ,Insentif ,Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Desa Sukamantri Kabupaten Bogor. Bogor: STIE GICI BOGOR.

- Sanusi, A. 2011. *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. JAKARTA: Salemba empat. (halaman :77,135,136,137,142)
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Vol. 7)*. BANDUNG: PT REFIKA ADITAMA. (halaman : 240,241,236,237)
- Sudaryono. 2014. *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian (Vol. 1)*. jakarta pusat: Lentara Ilmu Cendekia. (halaman : 139)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Vol. 26)*. bandung: CV alfabeta. (halaman : 7,37,60,80,81,137,225)
- Sulaksono, H. 2015. *budaya organisasi dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish. (halaman :103,105)
- Susanto, S. A. 2015. *Statistika Tanpa Stres (Vol. cetakan 1)*. Transmedia Pustaka. (halaman : 258)
- Sutrisno, E. 2016. *manajemen sumber daya manusia (Vol. 8)*. Jakarta: Prenadamedia (Kencana). (halaman : 151)
- thoifah, I. 2016. *statistika pendidikan dan metode penelitian kuantitatif (Vol. 2)*. MALANG: MADANI. (halaman : 114,220,221)
- [http://www.serambibotani.com/index.php?route=information/information & information\\_id=15](http://www.serambibotani.com/index.php?route=information/information&information_id=15)  
diakses pada tanggal 05 agustus 2020 pkl 10.21