

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG
AUTOMALL BATU AMPAR BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
SUSANTO
160910114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG
AUTOMALL BATU AMPAR BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
SUSANTO
160910114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : SUSANTO
NPM : 160910114
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL BATU AMPAR BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Januari 2021



SUSANTO
160910114

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG
AUTOMALL BATU AMPAR BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh :
SUSANTO
160910114

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 27 Januari 2021



Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam dan menganalisis faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar di Batam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Agung Automall Batu Ampar Batam. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 102 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Data ini dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 22. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan insentif berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai sig-F yang signifikansi kurang dari 5%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Insentif; Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

This study aims to determine whether work discipline and incentive affect employee performance at PT Agung Automall Batu Ampar Batam and analyze the most dominant factors affecting employee performance at PT Agung Automall Batu Ampar in Batam. The purpose of this study is to determine how much influence the work discipline and incentives have on the employees performance of PT Agung Automall Batu Ampar Batam. The sample in this study consists of 102 employees. The sampling method used in this study is saturation sampling. This data was analyzed using the SPSS version 22. The data used in this study was collected using a questionnaire which were filled by employees. The results of this study shows that work discipline and incentive have a significant and simultaneous effect on employee performance. This result can be proven through the value of sig-F which significance is less than 5%.

Keywords: Employee Performance; Incentive; Work Discipline.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua, dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan penuh kepada penulis;
7. Rekan kerja yang telah berbagi ilmu dan memberi saran kepada penulis hingga selesai skripsi ini;
8. Teman-teman se-angkatan penulis yang telah membantu ide dan selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 27 Januari 2021



Susanto
160910114

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Disiplin Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja	12
2.1.2 Insentif.....	12
2.1.2.1 Pengertian Insentif	12
2.1.2.2 Jenis-Jenis Insentif	13
2.1.2.3 Tujuan Insentif	14
2.1.2.4 Indikator Insentif	14

2.1.3	Kinerja Karyawan	14
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.3.2	Tujuan Penilaian Kinerja.....	15
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.3.4	Indikator Kinerja	16
2.2	Penelitian Terdahulu	16
2.3	Kerangka Penelitian	20
2.4	Hipotesis.....	21
BAB III	METODE PENELITIAN.....	22
3.1	Desain Penelitian.....	22
3.2	Operasional Variabel.....	22
3.2.1	Variabel bebas (<i>independent variable</i>)	22
3.2.2	Variabel terikat (<i>dependent variable</i>)	23
3.3	Populasi dan Sampel	23
3.3.1	Populasi	23
3.3.2	Sampel.....	24
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5	Metode Analisis Data.....	25
3.5.1	Analisis Deskriptif	25
3.5.2	Uji Kualitas Instrumen	26
3.5.2.1	Uji Validitas	26
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	28
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	28
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	28
3.5.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	29
3.5.3.3	Uji Multikolinearitas	30
3.5.4	Uji Pengaruh	30
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.5.4.2	Uji <i>R Square</i> (Koefisien Determinasi)	31
3.5.5	Uji Hipotesis	32
3.5.5.1	Uji T	33
3.5.5.2	Uji F	33
3.6	Lokasi dan Jadwal	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35

4.1	Hasil Penelitian	35
4.1.1	Profil Responden	35
4.1.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
4.1.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
4.1.2	Analisis Deskriptif	38
4.1.2.1	Variabel Disiplin Kerja (X1).....	38
4.1.2.2	Variabel Insentif (X2)	39
4.1.2.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	41
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	42
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	42
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	43
4.1.4	Uji Asumsi Klasik	44
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	44
4.1.4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
4.1.4.3	Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
4.1.5	Uji Pengaruh	48
4.1.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4.1.5.2	Uji Koefisien Deteminasi (R^2).....	50
4.1.6	Uji Hipotesis	51
4.1.6.1	Uji T	51
4.1.6.2	Uji F	52
4.2	Pembahasan.....	53
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	55
5.1	Simpulan	55
5.2	Saran.....	56
	DAFTAR PUSTAKA	57
	Lampiran 1. Pendukung Penelitian	59
	LAMPIRAN	
	Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
	Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
	Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (P-P plot)	45

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar Batam.....	4
Tabel 1.2 Hasil Kuisioner Insentif Karyawan Pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.....	5
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	23
Tabel 3.2 Skala Likert	25
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	27
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	37
Tabel 4.4 Rentang skor.....	38
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja.....	39
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Insentif	40
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser.....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.14 Hasil Uji R Square.....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	51
Tabel 4.16 Hasil Uji F	53

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Rumus Skala	26
Rumus 3.2 Pearson Product Moment.....	26
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas	28
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	31
Rumus 3.5 Rumus <i>R Square</i>	32
Rumus 3.6 Uji R^2	32
Rumus 4.1 Interval Skor	38
Rumus 4.2 R Tabel.....	42
Rumus 4.3 Persamaan Regresi Berganda.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan akan berhasil bila ada sumber daya manusia yang handal di perusahaan tersebut, perusahaan harus bisa memperkuat seluruh sumber daya manusianya secara memadai sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satunya dengan perekrutan sumber daya manusia, serta melakukan pengembangan karyawan. Suatu perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga perusahaan memahami cara setiap karyawan bekerja sesuai dengan prinsip tujuan perusahaan.

Terdapat berbagai faktor atau aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu antara lain merupakan disiplin. Disiplin kerja merupakan sebuah kunci keberhasilan industri dalam menggapai tujuan. Disiplin kerja merupakan suatu peraturan kerja yang telah diresmikan oleh perusahaan serta ditaati oleh karyawan dimana mereka bekerja (Candana, 2018: 2). Sehingga jika karyawan disiplinnya baik, maka hasil kinerja yang hendak diraih akan mudah.

Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah insentif di perusahaan. Pemberian insentif ialah salah satu perihal yang berarti yang wajib dicermati oleh perusahaan. Insentif merupakan sesuatu balasan jasa yang ekstra yang dikasih ke pekerja terpilih dimana memiliki prestasi yang lebih tinggi dari standar prestasi (Tampubolon & Susy, 2019: 4180). Setiap karyawan membutuhkan insentif baik material maupun non material agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini dilakukan dengan maksud untuk

memproteksi karyawan bersangkutan yang berprestasi agar setia kepada perusahaan. Persaingan antar perusahaan saat ini sangat ketat, perusahaan harus mampu bersaing secara sehat dan semua itu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Tampubolon & Susy (2019: 4180), kinerja karyawan adalah kinerja yang didasarkan pada peran karyawan dalam perusahaan yang merupakan ciri nyata setiap orang. Proses secara keseluruhan peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan juga dapat meningkatkan kelancaran proses kerja.

PT Agung Automall yang merupakan dealer dibawah naungan jaringan Toyota Astra Motor (TAM). Dealer Agung Automall ini menjual mobil dengan merek Toyota yang telah menempati minat tertinggi dinegara ini, dan di kota Batam terdapat 3 cabang diantaranya Batu Ampar, Batam Center dan Sekupang. Subjek penelitian yang diambil merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang layanan jasa yaitu PT Agung Automall, Kantor Cabang Batu Ampar, Batam. Perusahaan melakukan kegiatan berupa jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota.

Data mengenai jumlah karyawan pada setiap departemen PT Agung Automall Batu Ampar Batam Tahun 2020 ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar Batam

NO	JABATAN	JUMLAH ORANG
1	<i>Branch Manager</i>	1
2	<i>Adminitration Head</i>	1
3	<i>Customer Service</i>	1
4	<i>HRD</i>	1
5	<i>Head Workshop</i>	1
6	<i>Technical Leader</i>	1
7	<i>PTM Controller</i>	1
8	<i>PartMan</i>	2
9	<i>Service Advisor</i>	6
10	<i>Foreman</i>	3
11	<i>Technician Workshop</i>	15
12	<i>Technician THS</i>	2
13	<i>Tool Keeper</i>	2
14	<i>Pre Delivery Inspection</i>	2
15	<i>Cashier</i>	2
16	<i>PGA</i>	1
17	<i>Supervisor Sales</i>	3
18	<i>Salesman</i>	27
19	<i>Counter Sales</i>	3
20	<i>Sales Admin</i>	4
21	<i>Adm unit</i>	7
22	<i>MRA (Reminder Customer)</i>	3
23	<i>Brand Ambassador</i>	1
24	<i>Spooring & Balancing Technician</i>	3
25	<i>Washing Car Technician</i>	3
26	<i>Polish Car Technician</i>	3
27	<i>Service AC Technician</i>	3
Jumlah		102

Sumber: PT Agung Automall Batu Ampar Batam Tahun 2020.

Disiplin kerja yang berada di PT Agung Automall secara totalitas belum maksimal, terdapat pekerja yang melanggar dan mengabaikan peraturan kedisiplinan kerja yang diterapkan perusahaan. Antara lain dilihat dari karyawan yang tidak menaati ketentuan waktu, dilihat dari ada beberapa karyawan yang

sering masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan serta masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.

Disiplin kerja karyawan yang terjadi pada PT Agung Automall adalah pada saat karyawan masuk bekerja, istirahat serta pada saat pulang bekerja, masih terdapat saja karyawan tidak taat pada aturan yang sudah di tentukan oleh perusahaan misalnya saat karyawan di haruskan masuk jam 8 pagi akan tetapi yang terjadi masih saja terdapat beberapa karyawan yang terlambat, untuk masuk dan terkesan menjadi kebiasaan. Begitupun pada saat jam istirahat, karyawan pada PT Agung Automall beberapa orang masih datang terlambat masuk dan tampaknya mengabaikan waktu istirahat yang di tentukan oleh perusahaan yaitu jam istirahat mulai dari pukul 12.00 dan masuk pada pukul 13.00 (selain hari jumat masuk jam 13.30) dan yang selanjutnya adalah jam pulang karyawan yang ditetapkan perusahaan, yakni pukul 16.00, tetapi masih ada karyawan yang pulang lebih awal. Selain itu juga terdapat pelanggaran terhadap ketidakhadiran karyawan PT Agung Automall. Dapat dilihat dari data 3 bulan pertama pada tahun 2020.

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar Batam

No	Keterangan	Januari		Febuari		Maret	
		Jumlah Karyawan	Ket %	Jumlah Karyawan	Ket %	Jumlah Karyawan	Ket %
1	Sakit	6	5.9	9	8.8	8	7.8
2	Izin	4	3.9	10	9.8	7	6.9
3	Tanpa Keterangan	9	8.8	12	11.8	12	11.8
Total		19	18.6	31	30.4	27	26.5

Sumber : Data Ketidakhadiran Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2020 dari 3 bulan pertama yang mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan. Disiplin kerja hendaknya itu wajib ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Buat mempeloreh disiplin kerja yang baik, karyawan wajib menaati terhadap ketentuan waktu serta sikap di perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik itu menjadi cermin tanggung jawab bagi seorang karyawan yang teladan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah insentif diperusahaan.

Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Insentif Karyawan Pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam

No	Indikator	Jawaban Karyawan		Jumlah Karyawan	Nilai Rata-rata %		Target
		Puas	Tidak Puas		Puas	Tidak Puas	
1	Material	24	78	102	23.5	76.5	100
2	Non Material	19	83	102	18.6	81.4	100

Sumber : Hasil Kuisisioner Insentif Karyawan PT Agung Automall Batu Ampar 2020

Tabel 1.2 memperlihatkan hasil jawaban responden mengenai insentif, terlihat bahwa saat ini karyawan melaporkan ketidak puasannya atas pemberian insentif yang diberikan, dari 102 responden cenderung kurang puas diakibatkan insentif yang berbentuk uang masih dirasa kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dikarenakan pemberian insentif ini bisa menjadi sesuatu motivasi untuk karyawan buat bekerja lebih aktif lagi serta buatnya lebih loyal terhadap perusahaan.

Realitas kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam masih belum optimal. Masih rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan yaitu pekerjaan yang dikerjakan karyawan yang hasilnya masih belum optimal, rendahnya kedisiplinan dalam bekerja seperti telatnya masuk kerja, serta pulang

lebih cepat, tidak semua mematuhi aturan yang telah ditetapkan sebelumnya di perusahaan, terdapat karyawan yang masih ngobrol ditempat kerja dibandingkan beberapa karyawan sibuk membereskan tugasnya, sedikitnya kepedulian karyawan, dan kurangnya kerjasama antar karyawan.

Disimpulkan dari penelitian dari Rachmawati & Hanif pada tahun 2018 dengan judul *The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable* bahwa disiplin kerja dan insentif secara bersamaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian sebelumnya, bisa diamati bahwa berarti suatu evaluasi disiplin kerja dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga penulis terdorong buat mendalami lebih dalam dengan melakukan penelitian berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang penulis kumpulkan dilandaskan pada fakta yang didapatkan dari data PT Agung Automall itu sendiri. Disini, penulis akan memaparkan identifikasi masalah-masalah penelitian, yakni:

1. Karyawan yang tidak disiplin terhadap aturan waktu
2. Karyawan yang sering masuk terlambat kerja
3. Karyawan pulang tidak sesuai pada waktu yang ditentukan perusahaan
4. Karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan
5. Insentif yang tidak sesuai dengan harapan karyawan
6. Kinerja karyawan yang kurang optimal

7. Kurangnya kerjasama dan kepedulian antar karyawan pada saat bekerja

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ditujukan supaya dalam meneliti dapat sesuai dengan tujuan, arah, dan tak jauh dari esensi masalah. Sehingga peneliti membatasi penelitian, yaitu: hanya akan meneliti kinerja karyawan pada bulan Januari sampai Maret 2020 agar lebih mudah dan fokus terhadap pembahasan kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam. Faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja, dibatasi pada Disiplin kerja dan Insentif.

1.4 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini antara lain:

1. Agar dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.
2. Agar dapat mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.

3. Agar dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini ialah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini menyimpulkan hasil yang bisa diterapkan menjadi wacana dalam khasanah ilmu ekonomi terutama dibidang manajemen.
2. Masalah-masalah penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Akademis

Dapat memberi wawasan tambahan serta pengetahuan yang lebih dalam dari hasil penelitian ini, termasuk berperan sebagai pembanding bagi para pembaca yang memiliki intensi melakukan penelitian diarah manajemen terutama mengenai variabel disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi sebuah pertimbangan atau sebagai data akademik yang dapat mejadi manfaat sebagai pedoman dalam aktifitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. **Bagi PT Agung Automall Batu Ampar Batam**

Diharapkan dapat difungsikan menjadi sumber informasi untuk perusahaan dari hasil penelitian ini, supaya berhasil menaikkan kinerja karyawan dengan menaruh perhatian lebih terhadap disiplin kerja dan insentif, dengan demikian terciptanya kinerja yang baik untuk perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sebagaimana yang dikemukakan Sumarsid & Atik (2019: 44), disiplin kerja adalah tingkat sadarnya dan sediannya seseorang dalam menekuni semua aturan yang berlaku dan norma-norma sosial pada perusahaan. Menurut Sembiring (2017: 4), disiplin kerja adalah sebuah atribut yang dipakai manajemen tingkat atas untuk mengontrol pegawainya supaya karyawan yang berperilaku tidak sesuai dapat mengubahnya dan sebagai usaha untuk meningkatkan kesediaan serta kesadaran dalam menaati segala aturan organisasi dan aturan-aturan sosial yang ada. Menurut Rozi (2019: 125), disiplin kerja adalah sikap bersedia dalam mematuhi dan relanya menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya pada dalam diri seseorang. Sementara menurut Candana (2018: 3), disiplin kerja merupakan pelatihan, khususnya pelatihan ide dan perilaku buat menciptakan pengontrolan diri, kebiasaan-kebiasaan untuk tunduk dengan peraturan yang berlaku. Dan menurut (Astriyani, et al, (2019: 4), disiplin kerja ialah aktivitas manajemen untuk melaksanakan standar-standar perusahaan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah pemahaman tentang individu serta keinginan untuk mengikuti segala aturan dan regulasi organisasi yang berlaku.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sumarsid & Atik (2019: 44), faktor-faktor yang berpengaruh dalam disiplin kerja, yaitu:

1. Ukuran tingkat pemberian kompensasi.

Jumlah pemberian kompensasi bisa mempengaruhi penerapan disiplin.

Karyawan akan mengikuti semua aturan yang ada, bila mereka memiliki rasa ada pegangan kompensasi yang sepadan pada kontribusinya.

2. Keteladanan yang ditunjukkan pimpinan dalam organisasi.

Peran keteladanan atasan dalam organisasi merupakan unsur penting, karena pemimpin memberi contoh bagi karyawan di perusahaan. Para karyawan dapat melihat dan meniru apapun yang dilakukan pemimpinnya dalam keseharian.

3. Ketentuan aturan yang pasti yang bias dijadikan pegangan.

Pengontrolan disiplin kerja tidak bisa terlaksana di suatu organisasi, jika aturan yang tertulis tidak ada dengan pasti untuk dijadikan panutan bersama. Maka pengajaran disiplin kerja tidak bisa tercapai pada organisasi.

4. Pemimpin yang berani mengambil keputusan.

Jika ada karyawan yang melanggar disiplin kerja, harus terdapat kepemimpinan yang kuat untuk melakukan sebuah keputusan sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Menindak pelanggaran disiplin kerja, menurut dengan sanksinya, semua pekerja dapat merasa adanya

perlindungan, dan hatinya terdalam akan berjanji agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

5. Tindakan pimpinan sebagai pengawas.

Dengan adanya pantauan dari pimpinan, membuat karyawan lebih dibiasakan untuk disiplin.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Astriyani, et al., (2019: 4) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu,
2. Menjaga peralatan kantor dengan tanggung jawab,
3. Rasa tanggung jawab yang tinggi, dan
4. Mentaati aturan kantor.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Tampubolon & Susy (2019: 4180) berpendapat insentif ialah sebuah balas jasa tambahan yang dikasih kepada pekerja terpilih yang memiliki prestasi melebihi prestasi standar. Menurut Sumarsid & Atik (2019: 43), insentif ialah kompensasi secara langsung yang diberi kepada pekerja karena kinerjanya melewati standar yang ditetapkan. Sementara menurut Sitti & Nugroho (2018: 186), insentif merupakan karyawan yang melebihi tingkat produktifitas dari standar yang ditentukan mereka akan mendapat ganjaran finansial. Dan menurut pendapat Sembiring (2017: 3), insentif ialah sistem pembayaran langsung yang berdasarkan atau berkaitan langsung dengan kinerja dan pembagian kepada

karyawan sebagai hasil dari produktifitas atau penghematan biaya yang lebih tinggi. Menurut Putra & Febsri (2017: 3) mengemukakan bahwa insentif ialah unsur pemasukan atau balasan jasa yang diberikan secara tidak harus atau bersifat tidak wajib bergantung pada keadaan pencapaian prestasi kerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan insentif ialah sesuatu bonus ataupun kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya sebab mempunyai prestasi diatas standar.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Sitti & Nugroho (2018: 186) mengemukakan bahwa secara garis besar insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Insentif Material

Bentuk insentif yang diberikan berupa:

1. Uang (bonus dan komisi),
2. Kompensasi yang ditangguhkan (pensiun), dan
3. Jaminan sosial (pemberian rumah dinas dan pengobatan secara gratis).

2. Insentif Non material

Bentuk nsentif yang diberikan berupa:

1. Memberikan ucapan pujian secara lisan maupun tulisan, dengan resmi (dimuka umum) atau secara pribadi.
2. Memberikan perlengkapan yang khusus pada ruang kerja karyawan.

2.1.2.3 Tujuan Insentif

Menurut Sitti & Nugroho (2018: 187) tujuan pemberian insentif yang utama ialah untuk mendorong dan membuat karyawan mempunyai rasa dan tanggung jawab agar bisa menaikkan kualitas dan kuantitas kinerja kerjanya. Sebaliknya untuk organisasi, insentif ialah rencana mendapatkan tingkatan produktifitas serta efisiensi perusahaan dalam mendapati persaingan yang terus semakin ketat, dimana produktifitas menjadi satu perihal yang sangat berarti.

2.1.2.4 Indikator Insentif

Menurut Sembiring (2017: 4) mengatakan bahwa ada beberapa indikator dalam pemberian insentif antara lain :

1. Hasil kerja,
2. Lama bekerja,
3. Tingkat Jabatan,
4. Kebutuhan,
5. Keadilan dan kelayakan, dan
6. Evaluasi jabatan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil perkerjaan yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok dalam perusahaan, sesuai pada kewenangan serta tanggung jawabnya untuk menggapai tujuan perusahaan bersangkutan secara hukum, tidak mengabaikan hukum dan sejalur terhadap moral dan etika (Sutanto & Eny, 2018: 96). Menurut Sumarsid & Atik (2019: 45) kinerja karyawan ialah tingkah laku

langsung yang ditunjukkan semua orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dalam perannya di perusahaan. Sementara itu menurut Sitti & Nugroho (2018: 189) kinerja (prestasi kerja) ialah pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepadanya atas dasar kemampuan, pengalaman, dan kejujuran serta waktu. Arif, et al., (2019: 3) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dan sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Candana, (2018: 3) kinerja karyawan merupakan tingkat penerapan pekerjaan yang dapat ditangani seseorang dengan memakai kehandalan yang ada serta batas yang telah diterapkan guna menggapai tujuan organisasi. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kinerja ialah sebuah hasil kerja yang bermutu serta kuantitas dari individu dalam mengatasi tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sumarsid & Atik (2019: 45) tujuan penilaian kinerja dapat diidentifikasi sesuai dengan kepentingannya, yaitu:

1. Mengidentifikasi para pegawai yang berpotensi buat menjajaki pelatihan dan pendidikan.
2. Menentukan serta memilih pegawai yang hendak dipindahkan pada posisi baru.
3. Buat kebutuhan peningkatan upah dan gaji pekerja yang bersangkutan.
4. Menentukan pegawai yang nantinya akan dinaikan jabatan atau ke posisi yang lebih tinggi.

Tujuan terkandung wajib jelas serta tegas sehingga arti penilaian bisa dirasakan para karyawan yang terlibat. Objektivitas penilaian wajib realitis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Arif, et al., (2019: 4) Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor kesanggupan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*), yang dapat jabarkan sebagai berikut:

“Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill”.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Sutanto & Eny (2018: 96) Kinerja karyawan dapat diukur dan bisa dilaksanakan melalui enam indikator, yaitu :

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Disiplin waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian, dan
6. Komitmen kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bisa dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban temporer dalam penelitian ini. Penelitian sebelumnya juga berfungsi sebagai pembeda dengan penelitian yang dilakukan penulis. Adapun beberapa penelitian

terdahulu yang dipeloreh dari jurnal akan sedikit diuraikan sebagai pertimbangan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dimaksud disini berkenaan dengan:

1. Penelitian yang ini dilakukan oleh Tampubolon & Susy, (2019: 4185) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro. ISSN : 0853-0203. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini ialah motivasi, disiplin kerja, insentif dan variabel terikat ialah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi sebanyak 29 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh di PT Sinar Sosro. Hasil penelitian yang menunjukkan motivasi, disiplin kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sumarsid & Atik, 2019: 49) pada jurnal teknologi informatika dan komputer vol 5, no 2 dengan judul Pengaruh Pemberian insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*. ISSN : 2622-8475. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif, disiplin kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh di PT Rotaryana *Engineering*. Hasil penelitian yang menunjukkan pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

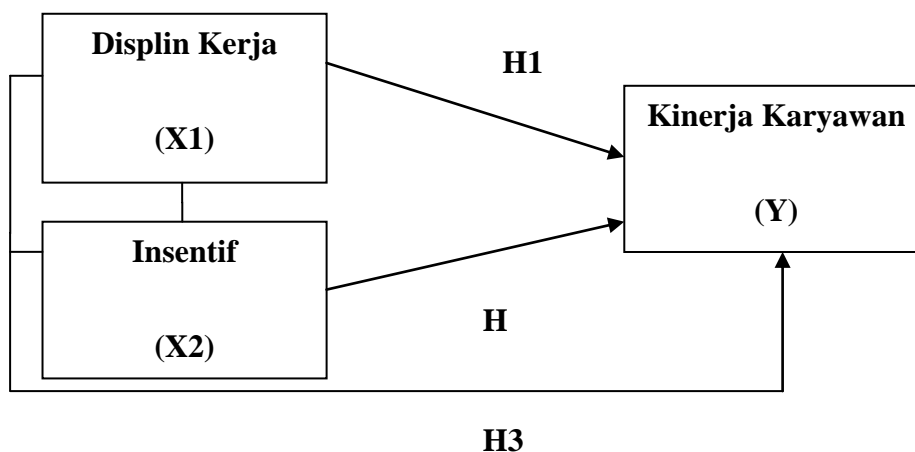
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Rozi, 2019: 128) pada jurnal *business innovation & entrepreneurship* vol 1, no 2 dengan judul Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. ISSN : 2684-8945. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif, disiplin kerja, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 102 karyawan dengan rumus slovin sehingga sampel dipeloreh menjadi 31 karyawan di Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. Hasil penelitian yang menunjukkan pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Candana, 2018: 7) pada jurnal *ekobistek fakultas ekonomi* vol 7, no 1 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. ISSN : 25279483. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi 122 orang dengan rumus slovin sehingga sampel yang dipeloreh menjadi 55 orang di PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja, lingkungan

kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Astriyani, et al., 2019: 10) pada jurnal manajerial bisnis vol. 2 no 3 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Gavra Perkasa Gresik. ISSN : 2597-503X. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompetensi, insentif dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi 100 orang dengan teknik sampling jenuh di CV Gavra Perkasa Gresik. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja, kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Bakara & Afridola, 2019: 10) pada jurnal ilmiah mahasiswa vol. 1 no 2 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT EPCOS Indonesia Batam. ISSN : 2714-593X. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, penilaian kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi 700 orang dengan teknik random sampling sehingga sampel yang diperoleh menjadi 280 orang pada PT EPCOS Indonesia Batam. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati & Hanif, 2018: 29) pada *International Journal of Business and Management Invention* vol. 7 no 8 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Pekerjaan di Kinerja dengan Insentif sebagai Variabel Intervening. ISSN : 2319-801X. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, keterlibatan pekerjaan, insentif dan variabel dependennya adalah kinerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi kuadrat terkecil parsial dengan populasi 1004 orang dengan teknik cluster sampling sehingga sampel yang dipeloreh menjadi 130 orang. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja, kertilabatan pekerjaan, dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Kerangka Pemikiran yang diolah Penulis 2020

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah, termasuk tinjauan pustaka dan gagasan yang sudah diterangkan sebelumnya, maka perumusan hipotesis yang bisa disusun yaitu:

- H1: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Batu Ampar Batam.
- H2: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Batu Ampar Batam.
- H3: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Automall Batu Ampar Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penerapan kausalitas pada penelitian ini, yaitu cirri permasalahannya berhubungan dengan jenis penelitian yang menghubungkan korelasi sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih yang terdiri dari *independent variable* dan *dependent variable*. Dengan tujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.

3.2 Operasional Variabel

Sugiyono (2013: 61) menjelaskan bahwa variabel ialah semua hal dengan bentuk apapun yang peneliti tentukan yang kemudian ia pelajari dan akhirnya didapatkan keterangan atau penjelasan mengenai hal tersebut sehingga penarikan kesimpulan bisa dilakukan. Berikut definisi mengenai variabel-variabel operasional yang ditujukan untuk kejelasan penelitian.

3.2.1 Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas ialah faktor yang berperan sebagai pengaruh atau pemicu adanya peralihan atau munculnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas pada penelitian ini merupakan Disiplin Kerja (X_1) dan Insentif (X_2).

3.2.2 Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat menjadi aspek primer yang ingin diuraikan atau diestimasi dan dipengaruhi atau sebagai akibat dari munculnya variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, penjabaran yang berkenaan dengan definisi operasional variabel pada penelitian ini dikategorikan dalam beberapa indikator berikut ini.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja ialah perilaku bersedia dalam mematuhi dan tingkat relanya individu dalam mentaati norma-norma yang ada dan berlaku disekelilingnya. (Rozi, 2019: 125).	a. Disiplin waktu b. Tanggung jawab tinggi c. Ketaatan terhadap aturan kantor	Likert
2	Insentif (X2)	Insentif ialah balas jasa tambahan yang dikasih kepada pekerja yang terpilih yang memiliki prestasi melebihi prestasi standar. (Tampubolon & Susy, 2019: 4180)	a. Hasil kerja b. Keadilan dan kelayakan c. Evaluasi jabatan	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah tingkah laku langsung yang ditunjukkan semua pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pekerja sesuai dalam perannya di perusahaan. (Sumarsid & Atik, 2019: 45)	a. Kualitas b. Kemandirian c. Komitmen kerja	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Penentuan populasi dilakukan peneliti dan selanjutnya peneliti akan mempelajarinya dan akhirnya diambil penarikan kesimpulan. Sehingga dalam

penelitian ini yang diaplikasikan yaitu berdasarkan jumlah karyawan yang ada sebanyak 102 orang.

3.3.2 Sampel

Sample yang ditentukan pada penelitian yang peneliti terapkan ialah *non probability sampling* dengan sampling jenuh, yakni sebuah teknik dalam kegiatan mengambil sampel di mana tak semua anggota populasi berada dalam tingkatan yang sama dalam hal berkesempatan untuk terpilih sebagai sampel. Dengan metode pengambilan datanya yakni semua populasi menjadi sampel. Perolehan data didapatkan melalui kuesioner yang dijawab oleh karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data, dapat ditinjau dari metode atau teknik bagaimana data dikumpulkan. Teknik yang digunakan ketika mengumpulkan data bisa memanfaatkan kegiatan wawancara dan penggunaan kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner (*google form*) difungsikan dalam memperoleh data.

1. Wawancara

Wawancara dilaksanakan jika peneliti berintensi mempelajari studi pendahuluan sehingga bisa ditemukan masalah yang akan di investigasi dan juga jika peneliti memiliki keinginan untuk mengeksplorasi informasi secara rinci dari responden dengan jumlah responden yang tidak banyak.

2. Kuisisioner

Peneliti akan mengaplikasikan teknik pengumpulan data dengan melakukan teknik kuisisioner dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada seluruh

karyawan PT Agung Automall yang menjadi objek yang diteliti. Skala pengukuran yang diaplikasikan dalam kuesioner ini ialah skala *likert*. Dalam penelitian, peneliti menetapkan fenomena sosial ini secara khusus dan dinamakan variabel penelitian. Asesmen kriteria skala *likert* ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Achidah et al., (2016: 9)

3.5 Metode Analisis Data

Data yang diterapkan tergolong kategori data kuantitatif yang didapatkan dari jawaban kuesioner yang diberikan pada beberapa responden berkenaan dengan informasi-informasi dalam bentuk tulisan tentang permasalahan disiplin kerja dan insentif yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agung Automall.

Pada penelitian ini, sumber datanya dikategorikan dalam data utama, yakni data yang berasal dari obyek pengamatan yang dalam hal ini merujuk pada responden yang menjawab kuesioner. Agar pemecahan masalah inti yang dihadapi perusahaan bisa diselesaikan, maka diterapkanlah metode analisis berikut.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berkaitan dengan data yang terkumpul dan selanjutnya diterangkan dalam bentuk tertulis berupa kumpulan kata atau rangka, dan berikutnya digambarkan dalam deskripsi agar dapat menunjukkan penjelasan yang

logis dalam analisis pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penghitungan skor untuk masing-masing elemen yaitu dengan menerapkan perkalian dari keseluruhan frekuensi data dengan nilai bobotnya.

$$RS = \frac{(m - n)}{m}$$

Rumus 3.1 Rumus Skala

Sumber: Helmi et al., (2016: 51)

Keterangan:

RS = Rentang skala

n = Jumlah nilai skor paling rendah

m = Jumlah banyaknya pilihan jawaban.

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2016: 177), uji validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang sebenarnya eksis dalam obyek dan data yang peneliti peroleh dengan tujuan untuk menemukan validitas suatu item. Dengan kata lain, hal tersebut mengindikasikan valid tidaknya konsep yang disusun. Berikut rumusan yang diterapkan.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Pearson Product Moment

Sumber : Sanusi, (2011: 77)

Keterangan:

r = Nilai korelasi

X = Nilai *item*

Y = nilai total dari x

N = Jumlah banyaknya subyek (sampel)

Pembuktian nilai uji dilakukan melalui uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Validitas alat ukur dalam penelitian ini dihitung dengan pengaplikasian program SPSS 22 *for windows*. Berikut ketentuan mengenai diterima atau ditolaknya suatu data valid atau tidak.

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka poin dalam pernyataan dianggap memiliki korelasi signifikan pada total skor poin tersebut, dan selanjutnya poin dianggap valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka poin ada dalam pernyataan dianggap tidak memiliki korelasi signifikan terhadap skor total poin tersebut, dan dengan demikian poin dianggap tidak valid.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo, (2012: 53)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Sebagaimana yang dipaparkan Sanusi, (2011: 80) reliabilitas suatu alat ukur memberikan indikasi mengenai hasil pengukuran yang konsisten bilamana pemakaian alat ukur tersebut dilakukan oleh orang yang sama dalam tempo yang berbeda atau juga dilakukan oleh orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau waktu yang berbeda. Secara tak langsung, reliabilitas tersebut mencakup obyektivitas sebab temuan dari pengujian tak dipengaruhi siapa pihak yang melakukan uji ukur.

Reliabilitas mengindikasikan stabilitas suatu alat ukur dalam kegiatan pengukuran gejala yang tak berlainan dalam beberapa kali implementasi pengukuran teknik *Conbrach alpha* > 0,60.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

Sumber: Zulkifli et al., (2016: 10)

Keterangan:

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum \sigma b^2$ = Varians skor tiap item pertanyaan.

$\sigma^2 t$ = Varians total.

k = Jumlah poin pertanyaan

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan dalam mengidentifikasi muncul tidaknya distribusi normal dalam semua model regresi variabel bebas, variabel terikat, atau

kedua-duanya. Model regresi yang tepat mempunyai penyaluran data normal dan mendekati normal (Utama, 2018: 51). Pendeteksian normalitas bisa diterapkan melalui pengamatan tersebarnya data (titik) pada garis diagonal dalam grafik. Hal-hal yang mendasari pengambilan keputusan dari uji normalitas sebagai berikut:

1. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas bila penyebaran data (titik) berada di area garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal.
2. Model regresi dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas bila penyebaran data tak berada di area diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menerapkan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai Residual terstandarisasi disebut normal apabila nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau dengan menerapkan nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 61).

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dinyatakan mempunyai *problem* heteroskedastisitas akan menunjukkan eksistensi varian variabel dalam model yang berbeda. Pada penelitian ini, uji heterokedastitas diuji menggunakan uji *Park Gleyser* yakni dengan menghubungkan nilai absolut residual dan tiap-tiap variabel bebas. Apabila nilai akhir probablilitasnya mempunyai nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya, maka data tidak terjadi gejala heterokedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Sebagaimana yang dinyatakan Wibowo, (2012: 87) multikolinearitas tidak boleh muncul dalam persamaan regresi. Dengan kata lain, tak diperbolehkan adanya korelasi atau hubungan yang sempurna atau yang mendekati sempurna antara variabel bebas yang memformasi variabel tersebut. Adapun tanda-tanda multikolinearitas bisa dilihat dengan melakukan suatu pengujian yang memungkinkan pendeteksian dan menguji apakah gejala multikolinearitas muncul dalam persamaan yang terbentuk. Salah satu untuk melakukan deteksi gejala multikolinearitas ialah melalui *tool* uji yang dinamakan *Variance Inflation Faktor* (VIF).

Petunjuk mengenai ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel bebas lainnya bisa ditemukan dengan mengacu pada nilai VIF. Apabila nilainya di bawah 10, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa tak ada gejala multikolinearitas yang muncul dalam model. Maksudnya, tidak ada korelasi di antara variabel bebas. Cara lain yang bisa diterapkan ialah dengan menghubungkan antara variabel bebasnya. Bilamana nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak melebihi 0,5, maka bisa disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak terkandung dalam model persamaan.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda ialah sebuah cara atau teknik analisis hipotesis penelitian yang diaplikasikan dalam pengujian mengenai ada tidaknya eksis yang berpengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain yang

direpresentasikan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menemukan pengaruh dari dua atau lebih *independent variable* (variabel bebas atau X) terhadap *dependent variable* (variabel terikat atau Y). Dalam hal ini difungsikan untuk mengetahui analisis tentang pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall dengan rumus yang ditentukan Sugiyono (2014: 277) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber : Priyatno (2018: 117)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai constan/reciprocal

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Insentif

b₁,b₂ = Koefisien regresi

e = Standar error

3.5.4.2 Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Penerapan uji R *Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh model yang terbentuk dalam memberikan penjelasan mengenai situasi yang sesungguhnya. Nilai R² bisa dinyatakan sebagai persentase nilai ragam Y, sementara sisanya dinamakan sebagai variabel lain yang tak diteliti (Wibowo, 2012: 121).

Berikut merupakan rumus dari R^2 :

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

Rumus 3.5 Rumus *R Square*

Sumber: Sanusi (2011: 136)

Keterangan:

SSR = nilai *sum of square* dari model regresi

SST = nilai *sum of square* total

Berikut ini ditunjukkan contoh pengaplikasian koefisien determinasi dengan menerapkan dua variabel bebas, dan dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{(n - 1)}{(n - k)}$$

Rumus 3.6 Uji R^2

Sumber: Sanusi (2011: 136)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

3.5.5 Uji Hipotesis

Penerapan uji hipotesis cabang ilmu statistika inferensial ialah untuk pengujian mengenai benar tidaknya sebuah pernyataan secara *statistic* dan penarikan kesimpulan tentang diterima atau ditolaknya pernyataan itu. Pernyataan atau anggapan temporer akan diujikan kebenarannya. Tujuan hipotesis ini ialah untuk melakukan pengujian berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja dan insentif

terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall dengan menerapkan uji T dan uji F.

3.5.5.1 Uji T

Dalam tahapan ini, tujuannya adalah untuk mengidentifikasi muncul tidaknya pengaruh secara parsial mengenai variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Di sini, acuan yang bisa dimanfaatkan ialah acuan pengambilan keputusan, yakni melalui pengamatan pada nilai signifikansi (Sig). Jika nilai signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05, maka variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain, hipotesis diterima. Berkenaan dengan hal tersebut, uji signifikansi secara parsial diimplementasikan sebagai pengujian hipotesis penelitian. Nilai yang dipakai pada saat menguji ialah nilai t_{hitung} .

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ = maka H_0 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ = maka H_0 ditolak

3.5.5.2 Uji F

Jika pada tahap uji t tujuannya adalah untuk menemukan ada tidaknya pengaruh variabel X secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Y, maka uji F memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel X secara simultan (gabungan) terhadap variabel Y. Apabila nilai signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan mata lain, disiplin kerja (X1) dan insentif (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Uji F yang signifikan memberikan indikasi bahwasanya variasi variabel terikat yang diterangkan sekian persen oleh variabel bebas secara bersamaan adalah sungguh riil, terjadinya tak

disengaja. Signifikan atau tidak yang sekian persen itu, jawabannya tertuang dalam uji F .

Jika $F_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ = maka H_0 diterima

$F_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ = maka H_0 ditolak

3.6 Lokasi dan Jadwal

Untuk mendukung pembahasan dalam penulisan ini, penulis memutuskan pada objek tertentu yaitu karyawan pada PT Agung Automall Batu Ampar Batam yang beralamat Jl. Yos Sudarso, Bengkong Bengkkel, Batu Ampar Batam.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
	2020										2021			
	Sep		Okt			Nov		Des			Jan		Feb	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■													
Studi Pustaka		■	■											
Metodologi Penelitian				■										
Penyusunan Kuesioner					■	■								
Penyerahan Kuesioner							■							
Pengelolaan Data								■	■					
Kesimpulan										■	■			
Penyelesaian Skripsi												■	■	■

Sumber : Peneliti, 2020