

**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA *SUN LIFE* SYARIAH BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Ni'matul Khoiriyah

170910403

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA *SUN LIFE* SYARIAH BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana



Oleh:

Ni'matul Khoiriyah

170910403

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Ni'matul Khoiriyah
NPM/NIP : 170910403
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *SUN LIFE* SYARIAH 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 orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam 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, 22 Januari 2021



NI'MATUL KHOIRIYAH

NPM: 170910403

**PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA *SUN LIFE* SYARIAH BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:
Ni'matul Khoiriyah
170910403**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini.**

Batam, 22 Januari 2021



**Asron Saputra, S.E., M.Si
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sun Life Syariah Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 115 responden, diolah dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan hasil penelitian diketahui t hitung sebesar $2,743 > 1,98081$ dan nilai signifikansinya $0,000 > 0,05$ yang artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi diketahui t hitung $7,055 > 1,98081$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja diketahui t hitung $5,589 > 1,98081$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai F variabel insentif, motivasi dan disiplin kerja $127,017 (F \text{ hitung}) > 2,68 (F \text{ tabel})$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of incentives, motivation, and work discipline on employee performance of Sun Life Syariah Batam. This type of research is quantitative research, using a saturated sample of 115 respondents, processed using SPSS version 22 with the results of the study known that t count is $2,743 > 1,98081$ and a significance value of $0.000 > 0.05$, which means that incentives have a positive and significant effect on employee performance. Motivation is known that tcount $7,055 > 1,98081$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline is known to t count $5,589 > 1,98081$ and a significance value of < 0.05 means that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, incentives, motivation, and work discipline on employee performance can be seen from the F value of the variable incentives, motivation and work discipline 127.017 (F count) > 2.68 (F table) with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Incentives, Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan 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 Akuntansi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan 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 Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam yang telah membimbing dan memberikan saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini;
5. Orang tua penulis, saudara kandung penulis dan seluruh keluarga besar serta sahabat-sahabat yang telah memberikan support.
6. Dayu Aditama yang telah memberikan dukungan dan nasehat kepada penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu memberikan kebahagiaan serta hidayah-Nya.

Batam, 22 Januari 2021



Ni'matul Khoiriyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar.....	11
2.1.1 Insentif.....	11
2.1.2 Motivasi	16
2.1.3 Disiplin Kerja	20
2.1.4 Kinerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Kerangka Pemikiran.....	29
2.3.1 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.4 Hubungan Insentif, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan..	31
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian.....	33
3.2 Operasional Variabel.....	34

3.2.1	Variabel independen	34
3.2.2.	Variabel Dependen.....	35
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	36
3.4.1	Jenis-jenis Pengumpulan Data.....	37
3.4.2	Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5	Metode Analisis Data	38
3.5.1	Analisis Deskriptif	38
3.5.2	Uji Kualitas Data	39
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	41
3.5.4	Uji Pengaruh	42
3.5.5	Uji Hipotesis	43
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	44
3.6.1	Lokasi Penelitian	44
3.6.2	Jadwal Penelitian	44
BAB IV	46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1	Hasil Penelitian	46
4.1.1	Profil Responden	46
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	49
4.1.3.	Uji Kualitas Data	55
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik	60
4.1.5.	Uji Pengaruh.....	65
4.1.6.	Uji Hipotesis	67
4.2.	Pembahasan.....	71
4.2.1.	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Life Syariah Batam	71
4.2.2.	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Life Syariah Batam.....	72
4.2.3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Life Syariah Batam.....	73
4.2.4.	Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Life Syariah Batam.....	74
BAB V	75
KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3 1 Desain Penelitian.....	33
Gambar 4 1 <i>Histogram Regression Residual</i>	61
Gambar 4 2 <i>Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized</i>	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Kinerja Agen PT <i>Sun Life</i> Syariah.....	5
Tabel 1 2 Absensi PT <i>Sun Life</i> Syariah.....	6
Tabel 3 1 Variabel Independen dan Indikator.....	34
Tabel 3 2 Variabel Dependen dan Indikator	35
Tabel 3 3 Pengukuran Skala Likert.....	38
Tabel 3 4 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 4 1 Usia Responden.....	47
Tabel 4 2 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4 3 Pendidikan Responden.....	48
Tabel 4 4 Lama Bekerja Responden	49
Tabel 4 5 Rentang Skala	49
Tabel 4 6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Insentif X1	50
Tabel 4 7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi X2.....	51
Tabel 4 8 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja X3	53
Tabel 4 9 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	54
Tabel 4 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	56
Tabel 4 11 Hasil Uji Validitas Insentif	57
Tabel 4 12 Hasil Uji Validitas Motivasi	58
Tabel 4 13 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4 14 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4 15 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4 18 Persamaan Regresi Berganda.....	65
Tabel 4 19 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	67
Tabel 4 20 Hasil Uji T.....	68
Tabel 4 21 Hasil Uji F.....	70

DAFTAR RUMUS

Rumus 3 1 Uji Validitas Data	39
Rumus 3 2 Uji Reliabilitas	40
Rumus 3 3 Persamaan Regresi Linear	42

LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Data Tabulasi Penelitian
Lampiran 3	Hasil Uji
Lampiran 4	Tabel R
Lampiran 5	Tabel t (Parsial)
Lampiran 6	Tabel f (Simultan)
Lampiran 7	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 8	Keterangan penelitian
Lampiran 9	Hasil Turnitin

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, masing-masing perusahaan mempunyai sasaran untuk mencapai perkembangan perusahaan. Sasaran ini bisa dicapai dengan membangun dan meningkatkan kinerja lingkungan. Kesuksesan dari tujuan perusahaan dikarenakan oleh berbagai aspek. Diantara berbagai aspek yang terpenting adalah sumber daya manusia atau karyawan, sebab faktor tersebut berperan penting sebagai pelaku yang terlibat secara langsung dari semua tingkat rancangan hingga penilaian yang dapat memberi manfaat, mengatur serta mengurus sumberdaya lainnya yang dimiliki instansi tersebut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017:10).

Perusahaan dikatakan berhasil atau maju, tidak hanya dari segi keuntungan perusahaan, tetapi juga beberapa aspek pendukung lainnya, salah satunya yakni kapasitas sumber daya manusia perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan profesional guna terciptanya kesetaraan antara tuntutan kemajuan bisnis perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan seseorang yang berperan sebagai peserta pada suatu organisasi dan berkedudukan penting pada efektivitas kegiatan internal perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan guna melaksanakan tugas dengan baik dibutuhkan kinerja karyawan yang profesionalitas.

(Nashir & Riyadi, 2018:4) menjelaskan, kinerja merupakan kapasitas atau mutu suatu kewajiban atau tugas yang dilakukan oleh seseorang atau lebih dalam organisasi ketika melakukan kewajiban/tugas serta fungsi utama. Tugas dan fungsi utama ini berprinsip pada norma, kebijakan dan standar operasi yang ditentukan organisasi. Perusahaan akan maju jika kinerja karyawan tersebut baik, oleh karena itu karyawan harus selalu sesuai aturan dan melakukan kebijakan perusahaan.

Kinerja seorang pegawai umumnya menjadi satu hal penting yang memiliki sifat individual, karena bagi karyawan mempunyai tingkat kemahiran dan keterampilan yang berbeda dalam melaksanakan tugas, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan tersebut. Dalam rangka meningkatkan kapabilitas kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat berpengaruh pada mutu pegawai, seperti upaya terus menerus untuk memenuhi kebutuhan keuangan dan non keuangan pegawai dalam memberikan kepuasan kerja kepada pegawai, seperti penyediaan instrumen, cara kerja yang baik dan benar, lingkungan kerja dan taraf yang sesuai. Hal tersebut dilakukan guna membuat karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu aspek yang berpengaruh pada kapasitas. Insentif merupakan stimulus sebagai dorongan pada karyawan agar bekerja sebaik-baiknya berupa penghasilan yang berbeda dengan gaji atau upah yang dibayar oleh instansi dalam (Febriyani Melisa, 2020:28). Tindakan insentif yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam peningkatan efektivitas karyawan (April et al., 2018:41). Selain memberikan

insentif yang tepat untuk peningkatan kapasitas karyawan, hal ini juga bertujuan agar karyawan loyal kepada perusahaan dan memperbaiki *turn over* karyawan.

Menurut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017:10) motivasi kerja adalah tenaga aktivis yang dipunya atau dikandung oleh setiap orang dalam melaksanakan suatu kegiatan supaya seseorang ingin melakukannya, bekerja dan melakukan suatu kegiatan dengan memakai segala keterampilan dan bakatnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam mencapai semangat kerja yang tinggi maka perlu adanya kepedulian khusus kepada karyawan agar perusahaan dapat terus meraih keuntungan. Sebagian karyawan mengatakan bahwa mereka seringkali tidak punya semangat melakukan pekerjaan dengan baik karena mereka tidak diberi *reward* atau pencapaian di tempat kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya bonus atau penghargaan khusus bagi karyawan yang berkinerja lebih baik. Apabila pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak memenuhi ketetapan atau terjadi masalah, maka atasan hanya akan menegur dan tidak akan ada hukuman yang tegas seperti pengurangan gaji atau pemberhentian.

Selain motivasi, disiplin juga berpengaruh terhadap kapasitas karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku yang paham atau kemauan karyawan agar patuh pada aturan yang ditentukan perusahaan. Karyawan yang punya kedisiplinan kerja yang baik harus dapat mengerjakan dan membereskan tugasnya secara efisien, tepat, dan sesuai waktu. Mematuhi ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, termasuk menghindari pelanggaran peraturan.

Pada umumnya perusahaan hanya membutuhkan prestasi kerja atau hasil kerja dari karyawannya. Salah satu pendekatan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang handal, tinggi dan terarah. Fenomena yang terjadi di Indonesia yaitu masih banyaknya pimpinan perusahaan yang kurang memperhatikan sistem manajemen kerja dalam organisasinya, sehingga menjadikan kepuasan kerja karyawan tidak optimal dengan menghasilkan hasil kinerja yang rendah sehingga berdampak pada kelancaran produktivitas perusahaan. PT *Sun Life Syariah* Batam termasuk salah satu perusahaan yang berfokus pada pentingnya kapasitas karyawan.

PT *Sun Life Syariah* yang merupakan pionir dalam bagian asuransi syariah yang menyiapkan produk asuransi dan *wealth management* berdasarkan prinsip syariah dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat. PT *Sun Life Syariah* menyiapkan produk asuransi kepada calon nasabah untuk perlindungan diri dan keluarganya dari bermacam risiko yang tidak pasti dimana kegiatannya berpusat pada supervisor dan agen yang bertugas untuk mencari nasabah. Kinerja para karyawan terutama kinerja para agen ini merupakan ujung tombak pemasaran produk asuransi *Sun Life Syariah* serta maju mundurnya perusahaan ditentukan juga oleh agen ini. Kinerja suatu perusahaan dapat dicermati dan dinilai pada kemampuannya mencapai target nasabah yang sudah ditetapkan. Berikut pencapaian PT *Sun Life Syariah* selama kurun waktu 6 bulan pada tahun 2019 yang dilakukan oleh agen PT *Sun Life Syariah*.

Tabel 1.1 Kinerja Agen PT *Sun Life* Syariah
Bulan Juli-Desember 2020

Bulan	Target (Nasabah)	Pencapaian		Keterangan
		Agen (Nasabah)	Persentase	
Juli	575	500	86%	Tidak tercapai
Agustus	550	500	90%	Tidak masuk
September	525	525	100%	Masuk target
Oktober	530	458	86%	Tidak masuk
Nopember	575	575	100%	Masuk target
Desember	580	581	100%	Masuk target

Sumber: Marketing PT *Sun Life* Syariah Batam (2020)

Berdasarkan data 1.1 pencapaian agen PT *Sun life* Syariah diatas, dapat dilihat bahwa ternyata persoalan perihal pencapaian target oleh biro PT *Sun Life* Syariah terjadi pada bulan Juli hingga oktober 2020 yang jika ditarik nilai rata-rata pencapaian target agen sebesar 94% yang menunjukkan para agen tidak menggapai sasaran yang diinginkan perusahaan yaitu sebanyak 100%. Hal ini menandakan kapasitas agen semakin rendah bahkan tingkat pencapaian agen dalam 3 bulan tersebut tidak mampu mencapai target perusahaan bahkan jauh dari jangkauan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut bisa terjadi karena menurut agen *Sun life* tidak optimal dan produktif dalam memberikan insentif kepada para agen yang terbaik dalam mencapai target dikarenakan *Sun Life* Syariah menerapkan strategi memberikan insentif dalam bentuk komisi yang tidak seperti yang diharapkan, sehingga para agen tidak termotivasi untuk bekerja lebih gigih dalam mencari nasabah karena bentuk imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan target yang telah mereka tempuh atau capai.

Selain insentif, rendahnya motivasi kerja juga menjadi pemicu rendahnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tidak adanya *reward* dari pimpinan perusahaan untuk supervisor terbaik yang sudah memimpin para agen dalam mencapai target yang ditentukan dan juga tidak memberikan komisi yang sesuai kepada para agen yang terbaik yang telah mencapai target yang ditentukan perusahaan, sehingga hal tersebut menjadi penyebab para supervisor dan agen tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik dan giat untuk mencari calon nasabah.

Fenomena lain yang terjadi yaitu dalam hal disiplin kerja, pada PT *Sun Life Syariah* Batam para pemimpin telah berupaya mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan melakukan sanksi jika melakukan kesalahan di PT *Sun Life Syariah*, namun hal tersebut masih kurang kesadaran para karyawan untuk mentaati atauran yang sudah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan data tingkat kedisiplinan karyawan sesuai tingkat kehadiran karyawan dalam 6 bulan terakhir, hal ini memperjelas bahwa realisasi disiplin kerja masih sangat rendah dan tingkat kehadiran pegawai tidak selalu 100%.

Tabel 1.2 Absensi PT *Sun Life Syariah*

Bulan Juli-Desember 2020

Bulan	Karyawan	Absensi		Jumlah	Persentase Ketidakhadiran
		Izin	Sakit		
Juli	115	14	4	18	16%
Agustus	115	17	3	20	17%
September	115	22	4	26	23%
Oktober	115	12	7	19	16%
Nopember	115	20	5	25	22%
Desember	115	35	5	40	35%

Sumber: Human Resource (HR) PT *Sun Life Syariah* (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat disiplin dilihat dari kedipsilinan kehadiran karyawan pada bulan Juli-Desember 2020 sangat rendah, hal ini terjadi karena sikap sadar karyawan masih kurang dalam menegakkan kedipsilinan, sehingga berkurangnya kinerja karyawan. Maka, perlu adanya peran dari PT *Sun Life* Syariah dalam memperhatikan alasan ketidakhadiran karyawan, karena dengan kedipsilinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek pengatur perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan memiliki keterikatan pada tata laksana sumber daya manusia yang secara tepat dan sesuai. Perusahaan perlu memahami hal ini saat mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan memperhatikan kondisi yang ada diperusahaan serta dengan melihat kinerja karyawan penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Sun Life* Syariah Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan persentase pencapaian agen dari target yang telah ditetapkan.
2. Karyawan tidak mendapatkan penghargaan atau prestasi didalam pekerjaannya.
3. Menurunnya tingkat motivasi dapat menurunkan kinerja karyawan.
4. Menurunnya tingkat kehadiran dan disiplin waktu kerja.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti melakukan pembatasan masalah untuk memperdalam penelitian, menjadi beberapa poin berikut:

1. Penelitian yang dilakukan hanya berkaitan dengan insentif, motivasi dan disiplin sebagai variabel independen.
2. Objek dalam penelitian ini dilakukan pada *Sun Life* syariah batam.
3. Penetapan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah para agen yang bekerja di PT *Sun Life* Syariah.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada penjelasan diatas, peneliti merumuskan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam?
4. Apakah insentif, motivasi, dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang serta rumusan masalah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Sun Life Syariah Batam*
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Sun Life Syariah Batam*
3. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada *Sun Life Syariah Batam*
4. Untuk mengetahui apakah insentif, motivasi dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada *Sun Life Syariah Batam*.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penulis menjabarkan manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan bisa dimanfaatkan sebagai media pembelajaran dan memperluas ilmu pengetahuan yang memiliki kaitan terhadap pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan perusahaan.
2. Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan bisa dimanfaatkan sebagai sumber pustaka yang mampu mendukung berbagai penelitian yang memiliki kaitan terhadap masalah yang diangkat oleh penulis, terutama di Universitas Putera Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diperoleh dari berbagai pihak antara lain :

1. Bagi perusahaan

Penelitian yang dihasilkan diharapkan bisa menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta masukan yang disampaikan dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengambilan keputusan dan penerapan kebijaksanaan yang tepat untuk peningkatan kapasitas.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat menjadi acuan dalam meningkatkan wawasan, terutama pada pengaruh insentif, motivasi dan disiplin kerja mengenai kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan bisa menambah masukan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan atau mempraktekkan ilmu yang diperoleh serta menjadi sumber pustaka yang mampu mendukung berbagai penelitian yang memiliki kaitan terhadap masalah yang diangkat oleh penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Insentif

2.1.1.1 Pengertian Insentif

Pada dasarnya setiap orang yang melakukan pekerjaan atau dikatakan bekerja menginginkan memperoleh upah atau gaji. Tindakan insentif mengacu pada upah yang tidak termasuk gaji utama setiap karyawan. Umumnya imbalan diberikan karena karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaan secara baik, sehingga perusahaan memberikan hadiah yang disebut insentif berupa uang. Selain sebagai apresiasi atas kerja kerasnya, insentif yang diberikan bertujuan untuk peningkatan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada kapasitas karyawan (Melisa & Mauli, 2020:28). Insentif merupakan dorongan agar karyawan melakukan pekerjaan terbaiknya, serta penghasilan yang berbeda dengan gaji atau upah yang dibayarkan oleh perusahaan (Melisa & Mauli, 2020:28). Insentif adalah hadiah atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja (Effendy & Fadhilah, 2019:88). Tingginya performa karyawan maka tinggi pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Namun, bila performa tenaga kerja menurun otomatis insentif yang didapatkan juga akan kecil. Terlebih bila karyawan tersebut tidak dapat meningkatkan performa kerjanya, perusahaan akan melakukan pencabutan insentif tersebut.

Insentif adalah cara menyemangati karyawan untuk menggapai sasaran yang ditentukan pada organisasi. Peningkatan insentif dapat berupa bermacam-macam bentuk seperti bonus, komisi finansial (uang, saham), atau bentuk lainnya

yang bermanfaat, seperti bepergian ke luar negeri, tempat tinggal, dan kendaraan (Sibarani Mardika, 2020:12). Hal ini selaras dengan pernyataan (Harris et al., 2018:186) “Insentif kerja merupakan suatu *reward* berupa uang yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan organisasi, sehingga memiliki semangat dan performa yang tinggi dalam menggapai sasaran organisasi. Dengan kata lain *reward* adalah uang yang diberikan selain gaji dilaksanakan oleh pimpinan organisasi, untuk mengenali performa kerja dan partisipasi karyawan terhadap karyawan”.

Sesuai pengertian insentif oleh beberapa ahli di atas, insentif adalah *reward* berupa uang yang tidak termasuk gaji utama yang diberikan untuk karyawan yang sudah berhasil melaksanakan pekerjaannya, dengan kata lain karyawan yang dapat mengembangkan performa kerjanya akan mendapatkan *reward*.

2.1.1.2 Bentuk-bentuk Insentif

(Riani 2012:132) menjelaskan insentif memiliki beberapa gambaran, seperti :

1. Insentif pribadi digunakan untuk memberi hadiah kepada seseorang atas upaya dan performa mereka. Sebagian umum, metode yang digunakan untuk memberi seseorang pendapatan tidak menentu seperti sistem tarif unit, bonus penjualan, dan hadiah khusus seperti destinasi atau barang. Insentif seseorang dapat memicu terjadinya masalah karena karyawan mungkin fokus pada yang terbaik dan akan menghambat performa orang

lain yang berhubungan dengan saingan karyawan tersebut. Apabila hanya yang berkinerja baik yang dikasih insentif, persaingan akan meningkat.

2. Organisasi memberikan penghargaan tim untuk melakukan kolaborasi setiap anggota. Tetapi, persaingan yang berlebihan antar tim memiliki kelemahan dan dorongan pribadi. Tim akan bersaing untuk mendapatkan insentif, yang mengakibatkan rencana bagi hasil, sehingga berbagai langkah dibuat tim karyawan untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan sasaran performa.
3. Insentif organisasi didasarkan pada hasil performa organisasi secara keseluruhan, dengan asumsi bahwa seluruh karyawan yang bekerja sama mampu menghasilkan performa dalam organisasi yang lebih besar sehingga performa finansial menjadi lebih baik.

2.1.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

(Yani, 2011:146) menjelaskan, tujuan memberikan insentif kepada karyawan, yaitu :

1. Menghargai karyawan yang berkinerja baik.
2. Melimpahkan tanggungjawab serta dorongan pada karyawan.
3. Memastikan karyawan bahwa upaya yang dilakukan sebagai bentuk pencapaian dari sasaran organisasi atau perusahaan.
4. Mengevaluasi upaya karyawan melalui performanya.
5. Meningkatkan efisiensi kerja individu ataupun kelompok.

Selain itu, insentif yang diberikan bertujuan untuk membantu mereka melakukan pekerjaan secara disiplin dan antusiasme yang lebih tinggi guna

meningkatkan mutu produksi, serta mampu menggunakan aspek pelaksanaan yang tepat dan sebaik mungkin. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan agar kualitas kerja karyawan baik sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Menurut pandangan para ahli di atas, tujuan pemberian insentif kepada karyawan adalah guna karyawan lebih terdorong dan antusias, sebab pada kenyataannya karyawan mencari tambahan uang dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, pemberian insentif tersebut juga secara tidak langsung dapat mengembangkan performa karyawan.

2.1.1.4 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Kadarisman (2016:182) terdapat dua jenis insentif, yakni insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang. Insentif jangka pendek atau imbalan penemuan jangka pendek terkait pada performa ditahun tertentu. Dasar perhitungan bisa dikalkulasi secara pribadi atau kelompok, yang disebut kumpulan bonus. Pada saat yang sama, insentif jangka panjang akan dikaitkan dengan pencapaian kerja jangka panjang yang berkaitan dengan nilai saham perusahaan.

Alimusa & Murini (2016:85) menjelaskan, insentif bisa diberikan kepada seseorang atau diterapkan ke semua organisasi dengan dua jenis, yaitu:

- 1) Individual Incentives adalah insentif yang diberikan secara pribadi atas hasil kerja, yang bisa berwujud program penghargaan berikut:
 - a. Bonus merupakan penghargaan atas performa pribadi yang dibayarkan kepada pekerja dalam bentuk gaji khusus.

- b. *Merit Salary system* adalah rencana insentif yang terkait dengan pembayaran performa di wilayah kerja non-penjualan.
 - c. *Pay for performance* atau *variable pay* variabel adalah insentif pribadi untuk memberi pencapaian kepada manajer, khususnya pada hasil profitable.
- 2) *Companywide incentives* adalah ukuran insentif yang diberlakukan untuk semua karyawan dalam organisasi, sistem tersebut bisa berupa :
- a. *Profit-sharing plan* adalah rencana insentif yang dirancang untuk memberikan manfaat perusahaan kepada karyawan di atas tingkat yang ditentukan.
 - b. *Gain-sharing plan* adalah rencana insentif yang dirancang untuk mendistribusikan bonus kepada karyawan yang performanya bisa meningkatkan kapasitas.
 - c. *Pay for knowledge plan* adalah rencana insentif yang dirancang untuk mendorong karyawan mempelajari keahlian baru dalam pekerjaan yang berbeda.

Selain itu, Sofyandi (2013:254) menjelaskan, insentif dibagi menjadi dua kelompok utama, yakni:

- 1) *Personal incentive* (harga kerja) merupakan salah satu cara umum yang dipakai untuk membantu karyawan mengembangkan efisiensi kerjanya dengan memberikan insentif moneter sesuai total pencapaian kerja karyawan yang ditentukan dalam satuan hasil, artinya semakin banyak unit

yang dihasilkan maka semakin banyak yang didapat dan semakin tinggi insentifnya.

- 2) Insentif kelompok adalah realitas diberbagai organisasi, performa kerja bukan karena kesuksesan pribadi, tetapi kesuksesan kelompok kerja yang dapat bekerja sama sebagai satu tim. Pengertian kesuksesan bersama mengacu pada rencana insentif bersama, yang bisa berwujud program insentif produksi, program bagi hasil dan program pengurangan biaya.

2.1.1.5 Indikator insentif

Menurut sarwoto dalam (Puspita, 2017:43) indikator insentif yaitu:

1. Insentif Material
 - 1) Bonus yang diberikan sebagai remunerasi kerja biasanya dibagikan dengan hati-hati kepada karyawan yang berwenang atas bonus dan dibagikan pada satu waktu tanpa komitmen di masa depan.
 - 2) Komisi adalah sejenis bonus yang remunerasi kepada satu pihak, bonus semacam ini akan mendapatkan peningkatan nasabah.
2. Insentif non material
 - 1) Pemberian gelar
 - 2) Pemberian penghargaan atau medali
 - 3) Pemberian sertifikat

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan performa karyawan. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja maka performa kerjanya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan rendah

maka tingkat performa karyawan biasanya akan rendah. Fahmi (2016:89) menjelaskan, motivasi merupakan sikap yang dilakukan untuk mencukupi kebutuhan yang diharapkan.

Gibson dalam Widhianingrum (2017:194) menyatakan motivasi merupakan potensi yang membantu karyawan untuk memproduksi dan menempatkan sikap. Ardhani (2019: 373) menjelaskan, motivasi kerja adalah gabungan potensi yang dinamis, mulai dari upaya yang terkait dengan pekerjaan dengan memperhatikan arah, kesungguhan dan ketekunan, serta merefleksikan pekerja internal dan eksternal. Rukhayati (2018: 99) menjelaskan, motivasi merupakan upaya yang dikerjakan setinggi mungkin untuk menggapai tujuan organisasi, dan tujuan organisasi bergantung pada performa perusahaan untuk memenuhi banyak kebutuhan pribadi.

Wibowo (2016:323) menjelaskan, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Terdapat beberapa cara yang perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Menilai sikap
2. Menjadi manager yang baik
3. Memperbaiki komunikasi
4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan
5. Kemenangan kerja sama
6. Mendorong inisiatif

Oleh karena itu, motivasi sebagai pengajak atau pelopor sikap untuk mencapai suatu tujuan yang membuat suatu siklus yang terdiri dari tiga unsur

yaitu adanya kebutuhan (*needs*), kemauan untuk berkerja (*drives*) serta tujuan yang diinginkan (*goals*). Kemauan memiliki komponen berbentuk, arah perilaku (berjuang untuk mencapai tujuan) dan intensitas perilaku (intensitas upaya pribadi).

2.1.2.1 Bentuk-bentuk Motivasi

Motivasi setiap orang bisa menjadi semangat yang merangsang dan mengahdirkan semangat kerja. Semangat yang dipunya seseorang bisa datang dari dirinya sendiri atau dari luar, kedua bentuk itu akan lebih baik jika dua bentuk itu secara bersamaan meningkatkan motivasi.

Ada dua bentuk dasar motivasi, yakni:

- 1) Motivasi eksternal (dari luar)
- 2) Motivasi internal (dari dalam seseorang/kelompok)

Motivasi eksternal berasal dari luar seseorang, dan selanjutnya membantu orang tersebut untuk membentuk dan menciptakan semangat motivasi orang tersebut untuk mengubah semua sikapnya saat ini menjadi lebih baik. Pada saat yang sama, motivasi internal adalah motivasi yang hadir, lahir dan meningkat pada diri seseorang, dan kemudian berpengaruh untuk mengerjakan hal-hal yang berharga (Fahmi, 2013:91).

2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator terbagi menjadi tiga aspek, yaitu tuntutan untuk berprestasi, tuntutan untuk berasosiasi dan tuntutan untuk otoritas. Mc. Cleland dalam Puspita (2017) mengemukakan terdapat tiga aspek tuntutan, yakni :

1. Aspek tuntutan untuk berprestasi yakni :
 - 1) Pengembangan inventivitas
 - 2) Aktif dalam upaya menghasilkan performa tinggi
2. Aspek tuntutan untuk berasosiasi yakni :
 - 1) Tuntutan terkait emosioan perlu diterima oleh orang lain di lingkungan kerja
 - 2) Tuntutan terkait emosioan perlu dihormati, karena semua orang menganggap dirinya berharga
 - 3) Tuntutan akan merasa maju dan tidak gagal
 - 4) Tuntutan terkait emosioan perlu dilibatkan
3. Aspek tuntutan untuk otoritas, yakni :
 - 1) Mempunyai posisi terbaik
 - 2) Memfokuskan keterampilan untuk memobilisasi kekuasaan

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi atau semangat kerja sangat penting untuk mencapai sasaran, oleh karena itu personel harus mampu menghadirkan semangat kerja setinggi-tingginya bagi karyawan perusahaan. Rivai dalam (Bahri & Chairatun Nisa, 2017:12-15) menjelaskan, motivasi dipengerahui oleh beberapa unsur, yakni :

1. Kesempatan pengembangan
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah terdapat kebanggaan menjadi bagian perusahaan tempat mereka bekerja?

Selain itu, ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap semangat kerja, yakni :

1. Perasaan damai di tempat kerja
2. Memperoleh gaji yang sebanding dan masuk akal
3. Suasana kerja yang menarik
4. *Reward* performa kerja
5. Perlakuan adil oleh manajemen

2.1.3 Disiplin Kerja

(Nainggolan 2017:132) disiplin adalah pemahaman dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala kebijakan perusahaan dan pedoman yang berlaku. (Syarkani 2017:365) menjelaskan, disiplin kerja merupakan proses mengingatkan atau memberi hukuman pada pegawai atas pelanggaran aturan atau kebijakan atau dengan kata lain, salah satu upaya penanganan diri dan aktualisasi rutin karyawan, serta memperlihatkan keseriusan tim kerja dalam organisasi. Lie (Wijaya 2015:2) menjelaskan, disiplin adalah sikap menghargai, mematuhi, mengamati dan menaati ketentuan yang ada, baik berlaku ataupun tidak, serta mampu menegakkan peraturan, serta jika peraturan tersebut dilanggar dari tugas dan otoritas yang diberikan maka akan mendapatkan sanksi. Sementara (Pongantung 2018:2438) menjelaskan, disiplin mengacu pada kemauan orang yang tumbuh dengan kesadarannya sendiri untuk mentaati aturan yang berlaku dalam organisasi. (Santoni and Suana 2018:5381) menyatakan disiplin karyawan adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara drastis. Disiplin karyawan yang baik akan memudahkan sasaran perusahaan, sementara

disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan mengulur pencapaian sasaran perusahaan. Kinerja disiplin yang baik akan terlihat dalam kondisi berikut:

1. Karyawan sangat memperhatikan pencapaian tujuan perusahaan.
2. Penuh energik, antusias kerja, karyawan proaktif.
3. Tingkat kesadaran karyawan yang tinggi.
4. Meningkatnya rasa persaudaraan hingga persatuan yang tinggi disetiap karyawan.
5. Meningkatnya ketepatan serta kapasitas karyawan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Marsuki (2014:1-2) menjelaskan, Beberapa faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja, yakni :

- 1) Edukasi dan pelatihan
- 2) Perilaku
- 3) Kegiatan kerja
- 4) Semangat
- 5) Jangka waktu layanan
- 6) Zat makanan dan kesehatan
- 7) Tingkat pendapatan
- 8) Teknologi dan fasilitas produksi
- 9) Lingkungan kerja
- 10) Tuntutan untuk manifestasi

2.1.3.2 Indikator Disiplin kerja

Menurut Puspita (2017:57) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap merupakan psikologi atau karakter yang dihasilkan dari pemahaman diri karyawan dalam menjalankan tugas dan kebijakan perusahaan
2. Tanggung jawab merupakan keterampilan untuk mengerjakan tugas dan kebijakan perusahaan
3. Norma merupakan kapasitas karyawan dalam mengetahui seluruh kebijakan yang berlaku sebagai sumber sikap dan pemahaman mereka tentang tujuan dan manfaat kebijakan tersebut.

2.1.3.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan disipliner bagi karyawan harus ditegakkan dengan setara. Sanksi disiplin berlaku untuk semua orang, tidak ada perbedaan, memilih dan berpihak pada siapapun akan mendapatkan hukuman pendisiplinan yang sama, termasuk sanksi terhadap pemimpin, karena pemimpin harus memberi contoh bagi bawahannya. (Astuti, 2018:91) menjelaskan, disiplin kerja memiliki bentuk, yakni:

1. Disiplin Preventif

Merupakan sebagai usaha menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mentaati arahan kerja, serta peraturan yang telah disyaratkan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan sebagai usaha menggerakkan karyawan dengan regulasi dan bimbingan untuk mentaati kebijakan sesuai dengan panduan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi.

3. Disiplin Progresif

Merupakan aktivitas yang memberikan hukuman lebih berat pada pelanggar berulang.

2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Puspita (2017:59) menjelaskan, tujuan disiplin kerja, yakni :

1. Karyawan sangat memperhatikan perolehan dari sasaran perusahaan
2. Antusiasme kerja tinggi serta karyawan agresif dalam bekerja
3. Tanggung jawab karyawan yang tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan benar
4. Mengembangkan rasa memiliki serta persatuan yang tinggi di antara karyawan
5. Meningkatkan kemampuan dan kapasitas kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja bisa dicapai. Kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang Selain itu, kinerja merupakan hasil yang didapatkan suatu organisasi selama periode waktu tertentu, terlepas dari apakah organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan atau tidak dalam Fahmi (2013:77). Karena upaya dari personel perusahaan yang relevan, memungkinkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini sebenarnya ada kaitan yang erat antara performa pribadi dan performa organisasi. Dengan kata lain, jika performa para tenaga kerja baik, maka performa karyawan juga akan meningkat. Jika karyawan memiliki keterampilan tinggi, mau berusaha, gaji yang dibagikan sesuai dengan kesepakatan, dan memiliki kemauan yang baik untuk masa depan, maka karyawan akan bekerja dengan baik.

Mangkunegara dalam Lie Wijaya (2015:3), mengemukakan kinerja karyawan mengacu pada mutu dan kapasitas pekerjaan yang dilakukan oleh

seorang karyawan/pegawai dalam mengerjakan kewajibannya berdasarkan tanggung jawab yang dilimpahkan. Performa instansi ialah yakni wujud atas tercapai tidaknya sasaran instansi yang ditentukan. Kecuali jika situasinya menjadi sangat buruk atau terjadi kesalahan, manajer biasanya tidak mengawasi. Manajer seringkali tidak mengawasi penurunan performa karyawan, sehingga perusahaan atau organisasi menghadapi kritis yang serius. Pandangan negatif perusahaan yang serius akan menyebabkan tanda peringatan dan performa yang buruk. Oleh karena itu, performa setiap departemen dalam organisasi harus dievaluasi agar performa sumber daya manusia yang berada dalam instansi bisa dievaluasi dengan adil. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja menurut Puspita (2017:60) yakni:

1) Kesetiaan

Pengukuran kesetiaan seorang karyawan akan pekerjaan, jabatan dan organisasi

2) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan dari pekerjaannya

3) Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan arahan yang diberikan

4) Kreativitas

Keahlian karyawan untuk meningkatkan keterampilannya untuk mengerjakan pekerjaannya menjadikan pekerjaannya lebih berguna dan sukses.

5) Kepemimpinan

Keahlian dalam membimbing, memiliki pengaruh, kepribadian yang kuat, rasa hormat, otoritas dan mampu menginspirasi orang lain.

6) Tanggung jawab

Kemauan karyawan untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.1.4.1 Tujuan kinerja

Menurut Fahmi (2013:151) adapun tujuan penilaian kinerja karyawan yakni meliputi:

1. Meningkatkan tujuan yang bisa dicapai pada performa organisasi
2. Berperan sebagai pengajak untuk membantu pengembangan kapasitas, peningkatkan rasa puas kerja dan mewujudkan potensi sepenuhnya, sehingga menguntungkan diri sendiri dan organisasi
3. Mengembangkan semangat dan kewajiban karyawan
4. Menjalin hubungan yang konstruktif dan terbuka antara personal dan manajer dalam prosedur yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun
5. Menyediakan bagian kerja untuk tujuan yang disepakati yang dinyatakan dalam sasaran dan standar performa untuk meningkatkan konsensus tentang tujuan dan kedudukan yang harus dijalani oleh manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan ini
6. Mendukung menjaga bakat yang berkualitas tinggi
7. Membantu tugas jangka panjang manajemen mutu total

8. Adanya kesempatan pribadi untuk menyampaikan harapan dan kekhawatiran mengenai pekerjaan
9. Mendukung memberdayakan orang untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaan dan mengontrol pekerjaan
10. Fokus pada atribut dan kapabilitas yang perlu diimplementasikan secara tepat, dan bagaimana meningkatkan atribut dan kapabilitas tersebut.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Mooeheriono dalam Puspita (2017:62) menjelaskan beberapa indikator kinerja karyawan, yakni:

1. Efisien, menilai penerapan pencapaian sasaran yang diharapkan
2. Akurasi, waktu dapat menghitung pekerjaan selesai tepat waktu dan benar
3. Kapasitas, yang menilai ketepatan organisasi
4. Keselamatan, menilai kesehatan organisasi secara menyeluruh dan lingkungan kerja karyawan dari perspektif kesehatan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Fahmi, 2016:81) Karyawan yang ingin berpartisipasi secara serius dan dapat mengembangkan kapasitas kerja perusahaan memiliki faktor-faktor, yakni:

1. Para karyawan yakin bahwa perusahaan telah menerapkan aturan dan regulasi yang mereka inginkan
2. Para karyawan mengira bahwa mereka bukan hanya pekerja tetapi lebih dari pekerja, artinya mereka juga menganggap bahwa mereka adalah aspek penting dari tata laksana perusahaan

3. Perilaku dan kapasitas karyawan selalu diapresiasi secara materiil maupun non materiil
4. Posisi perusahaan dalam pengelolaan karyawan bukan pada hubungan atasan dengan karyawan, melainkan pada kerabat
5. Tata laksana perusahaan selalu memperjelas pada karyawan bahwa pencapaian yang diraihinya tidak hanya berkat kerja keras karyawan, tetapi juga atas suport dan doa kerabat.
6. Karyawan percaya bahwa perusahaan mereka dapat digunakan sebagai tempat menghabiskan seluruh hidup mereka sampai mereka tua.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dijadikan sebagai referensi utama dalam menyusun penelitian ini. Dalam penyusunan penelitian ini, beberapa hasil penelitian sebelumnya bisa menjadi referensi, seperti:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul dan Penelitian	Hasil
1	Muhammad Yusuf Adam Asyhari (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Aidil Amin Effendy dan Armina Fadhilah (2019)	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Calibrated Jakarta Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Gita Dea dan Ocky Sundari (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan
5	Kustiadi Basuki dan Gery Adhes Saputra (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja Pada PT Mitra Inovasi Gemilang Di Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan dan sistem reward berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Melisa Febryani Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati Di Kota Batam	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati, sedangkan Insentif secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati
7	Ling Harris Michael Majerczyk Andrew H. Newman (2018)	<i>An examination of how the effort-inducing property of incentive compensation influences performance in multidimensional tasks</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8	Abdul Razak Sarpan Ramlan (2018)	<i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	----------------------------------	---	--

Sumber : Peneliti, 2020.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir digunakan untuk mengidentifikasi masalah, tinjauan pustaka dan menguji hipotesis dalam penelitian. Insentif (X_1), *Motivasi* (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, sementara kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikatnya.

2.3.1 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut(Pebrianti 2020:302) insentif merupakan imbalan selain dari gaji dan upah yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan.Imbalan-imbalan tersebut diberikan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.Oleh karena itu, insentif yang diberikan secara tepat dan produktif merupakan salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasinya agar bekerja lebih baik dan giat.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif ada pengaruh terhadap performa karyawan.

Menurut (Marianus Subianto, 2016:700) insentif ialah pimpinan melakukan pemberian insentif kepada para tenaga kerja atau karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang

untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif ada pengaruh terhadap performa karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam (Widhianingrum 2017:194) menyatakan motivasi adalah sebuah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Pemberian motivasi kerja yang tepat dapat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang diraih. Alhasil, dari penelitian ini membuktikan jika motivasi ada pengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.

(Juniantara & Riana, 2015:614) menjelaskan, motivasi ialah proses membimbing, melindungi atau mengawasi dan menumbuhkan serta meningkatkan sikap manusia seperti kapasitas, kemampuan, pengalaman, dan keikhlasan dalam bekerja guna meraih hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi berdampak signifikan pada perfoma karyawan.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Astuti 2018:90) menjelaskan, disiplin kerja ialah sikap yang menghormati aturan dan ketentuan perusahaan, sikap ini ada di antara karyawan yang membuatnya secara tulus menyesuaikan diri dengan aturan dan ketentuan perusahaan. Alhasil, dari penelitian ini membuktikan jika disiplin kerja ada pengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.

Menurut (Hasyim et al. 2020:4) menyatakan disiplin kerja ialah pemahaman dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala aturan perusahaan dan pedoman yang berlaku. Pemahaman ialah sikap seseorang yang dengan tulus mengikuti

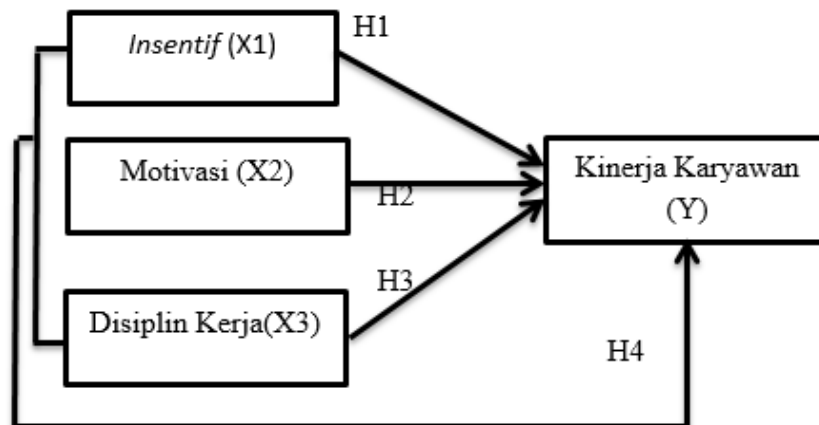
segala aturan juga paham dengan pekerjaannya. Sementara, kemauan didasarkan pada sikap, tingkah laku, serta karakter orang yang ditentukan oleh perusahaan, terlepas dari apakah ditentukan secara tertulis atau tidak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan pada performa karyawan.

2.3.4 Hubungan Insentif, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019:23) kinerja ialah rangkaian aktivitas yang memperjelas derajat pencapaian seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, termasuk kesuksesan dan kelemahan yang terjadi sesuai dengan syarat atau perjanjian yang sudah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Bukti dari penelitian ini memperlihatkan jika insentif, motivasi dan disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut (Nashir & Riyadi, 2018:4) kinerja ialah mutu atau kapasitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok pada suatu instansi saat menjalankan tugas serta fungsi utama berlandas pada norma yang ditetapkan atau berlaku, standar operasi, dan prosedur skala. Alhasil, dari penelitian ini membuktikan jika insentif, motivasi dan disiplin kerja ada pengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.

Oleh karena itu, model penelitian tentang pengaruh insentif, motivasi dan disiplin pada kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2020.

2.4 Hipotesis

Sesuai rumusan dan landasan teori dari permasalahan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

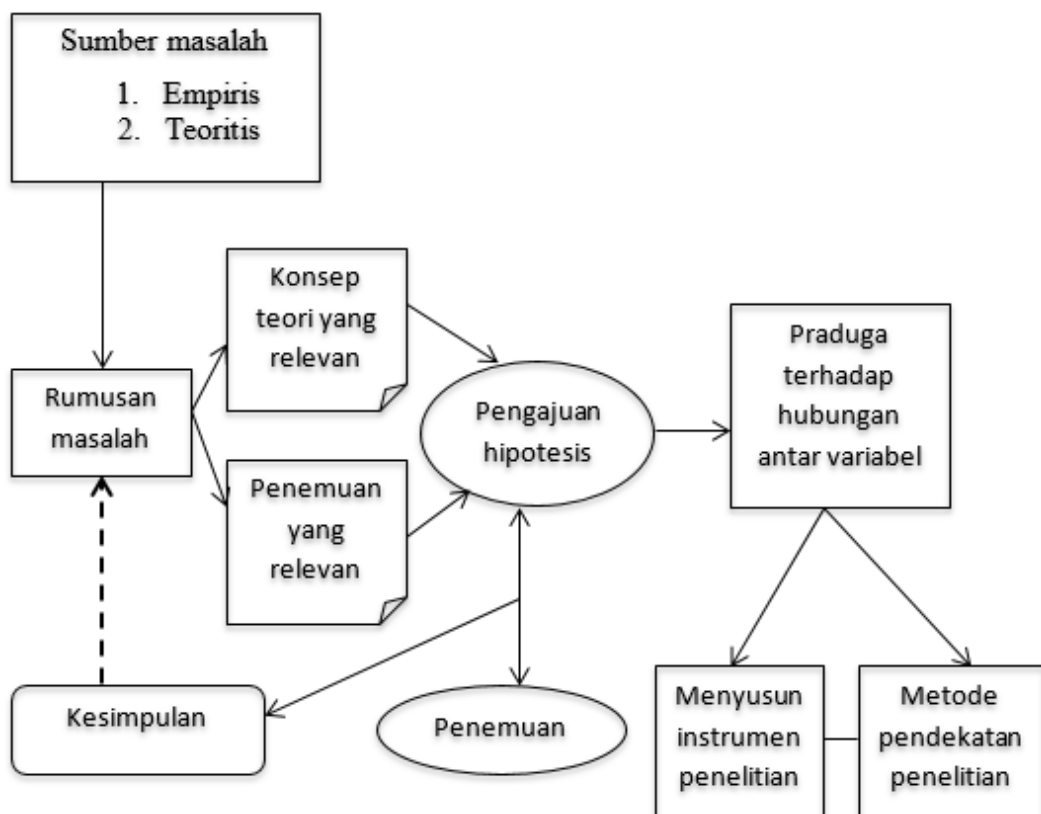
- H1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam.
- H4 : Insentif, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada *Sun Life* Syariah Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sujarweni Wiratna 2015) desain penelitian ialah patokan /parameter atau prosedur ataupun rencana deskripsi penelitian yang dapat dipakai untuk menyusun gagasan atau suatu konsep yang menghadirkan cetak biru atau metode penelitian. Desain penelitian harus sesuai cara penelitian. Penelitian ini memakai data primer kuesioner untuk mengumpulkan data secara kuantitatif. Berikut proses yang dikerjakan oleh peneliti selama studi desain:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Sumber : (Sugiyono, 2016: 18)

3.2 Operasional Variabel

Dalam teori, variabel didefinisikan sebagai segala sesuatu yang memiliki arti atau nilai terukur, yaitu berbentuk atau tidak berbentuk. Variabel fungsional menggambarkan bagaimana variabel diukur dan dihitung, yang berarti bahwa makna variabel (dalam definis rancangan) sebenarnya berada dalam ruang lingkup objek penelitian atau objek yang sedang dikaji (Chandrarin 2018).

3.2.1 Variabel independen

Variabel independen atau yang dikatakan bariabel bebasialah variabel yang bisa berdampak pada variabel terikat, dengan kata lain merupakan variabel yang menimbulkan variabel lain berubah. Variabel ini biasa disebut prediktor, stimulus dan anteseden.(Chandrarin, 2018:88). Variabel bebas ialah variabel yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan atau terjadinya variabel terikat.Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah insentif (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3).

Tabel 3.1 Variabel Independen dan Indikator

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
Insentif	1. Insentif Material	1) Bonus 2) Kimisi	<i>Likert</i>
	2. Insentif non Material	1) Pemberian Gelar 2) Pemberian tanda jasa atau medali 3) Pemberian piagam penghargaan	

Motivasi	1. Kebutuhan akan prestasi	1) Mengembangkan kreatifitas 2) Antusias berprestasi	<i>Likert</i>
	2. Kebutuhan akan afiliasi	1) Kebutuhan akan diterima oleh orang lain 2) Kebutuhan penghormatan atau penghargaan 3) Kebutuhan maju 4) Kebutuhan akan ikut serta	
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	1) Kebutuhan kedudukan 2) Kebutuhan demi kekuasaan	
Disiplin kerja	Tujuan Disiplin	1) Sikap 2) Tanggung Jawab 3) Norma	<i>Likert</i>

Sumber : (Puspita, 2017)

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau yang dikatakan variabel bebas (*dependent variable*) yang mempengaruhi atau merupakan hasil dari *dependent variable*. Variabel ini disebut juga variabel keluaran standar atau patokan (Chandrarin, 2018:83).

Tabel 3.2 Variabel Dependen dan Indikator

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	1) Efektif	<i>Likert</i>
	2. Supervisi	2) Ketepatan waktu 3) Produktivitas 4) Keselamatan	

Sumber : (Puspita, 2017)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan bidang umum yang terdiri dari objek atau topik dengan mutu dan karakter tertentu, objek tersebut adalah objek penelitian yang diidentifikasi berdasarkan kajian tertentu dan kesimpulan yang diambil (Sugiyono, 2014:80). Populasi yang diambil pada penelitian ini sebanyak 115 karyawan yang seluruhnya bekerja pada PT *Sunlife* Tahun 2020 di kota Batam.

3.3.2 Sampel

Sampel termasuk komponen dari ukuran dan karakter populasi (Sugiyono, 2014:81). Teknik menentukan jumlah sampel yang akan diolah adalah dengan menggunakan teknik *sampling* yang benar yaitu teknik *sampling* jenuh, maknanya apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian maka teknik pengambilan sampel akan menentukan besarnya sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah strategi atau prosedur yang dipakai untuk menyatukan data yang diperlukan dalam menjawab rumus pertanyaan penelitian. Untuk mengetahui pengaruh mutu data penelitian, yaitu mutu penelitian dan mutu pengumpulan data dapat dilakukan dengan menilai realitas dan kredibilitas data yang dikumpulkan dan memakai kuesioner (Noor, 2012:84). Perlengkapan penelitian digunakan untuk menghitung nilai variabel yang akan dikaji guna mendapatkan data kuantitatif yang tepat, sehingga setiap perlengkapan harus memiliki rentang penilaian.

3.4.1 Jenis-jenis Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan memakai beberapa jenis pengumpulan data, yakni:

1. Data Primer

Data asli biasanya diperoleh dari objek penelitian melalui observasi serta *interview*. Metode pengambilan data asli biasanya melalui pemantauan langsung dan memberikan kuesioner kepada subjek untuk diisi (Yulianto, 2018:45-46).

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah dimana pihak lain yang mengumpulkan datanya. Data pembantu bisa disimpan di media cetak, dan bisa disimpan dengan rapi sesuai golongan tertentu untuk memudahkan jika ingin dipakai. Cara yang bisa dipakai untuk mendapatkan data pembantu pada penelitian seperti pengarsipan (Yulianto, 2018:37-38).

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang mendukung kesuksesan penelitian, oleh karena itu pada penelitian yang dilakukan peneliti memakai kuisisioner untuk diisi (Sugiyono, 2016:92). Metrik untuk semua indeks setiap variabel memakai skala Likert (1 sampai 5), mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Perlengkapan penelitian dipakai untuk menghitung nilai variabel yang akan dikaji guna mendapatkan data kuantitatif yang tepat, oleh karena itu setiap perlengkapan harus memiliki rentang pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert

Skor	Kategori
5	Sangat setuju
4	setuju
3	Kurang setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Sumber: (Sugiyono 2016)

3.5 Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah menyediakan data untuk setiap variabel dalam penelitian, melakukan perhitungan untuk menjawab pernyataan, serta melakukan perhitungan untuk pengujian hipotesis yang sudah dikemukakan. Dalam proses pengujian instrument dan menganalisa data penelitian penulis menggunakan bantuan software SPSS 22.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah statistik yang dipakai guna mengkaji data dengan menguraikan atau menjelaskan data yang sudah terkumpul, dan tidak dimaksudkan untuk membuat kesimpulan umum atau universal (Sugiyono, 2016:207). Alat bantu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu aplikasi SPSS (*Statistic Package for the Social Science*) versi 22 untuk menghasilkan deskripsi jawaban dari responden mengenai variabel independen dan dependen yang ada pada penelitian ini.

Jawaban responden yang telah diterima peneliti melalui penilaian skor kuesioner selanjutnya di deskripsikan menggunakan rumus rentang skala untuk mengetahui hasil jawaban dari responden

3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kebenaran dari pengukuran yang dilakukan. Kuesioner diuji melalui validitas struktural dengan melihat kerangka konseptual variabel yang akan diuji. Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah instrument yang dipakai peneliti sudah valid/benar dan reliable sebab keaslian data yang dikerjakan amat menentukan nilai serta hasil penelitian.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur konsep tertentu dan benar-benar dapat mengukur validitas kuesioner secara tepat. Jika pertanyaan kuesioner bisa mendeskripsikan apa yang akan dinilai oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner klasifikasi tersebut tepat. Untuk mengetahui apakah kuisisioner valid atau tidak dapat dikerjakan dengan cara memeriksa koefisien interelasi dengan alat ukur yang dianggap valid. Besarnya nilai interelasi bisa dinilai dengan rumus berikut:

Nilai koefisien interelasi *Product Moment* didapatkan dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Uji Validitas Data

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

- r** = Koefisien korelasi
- X** = Skor butir
- Y** = Skor total dari butir
- n** = jumlah sampel (responden)

Syarat diterima atau tidak suatu data dikatakan valid atau tidak valid, yakni:

1. Apabila $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$, berarti item pada pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total item tersebut, sehingga item tersebut dikatakan valid.
2. Apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, berarti item pada pertanyaan tidak berhubungan signifikan dengan skor total item tersebut, sehingga item tersebut dikatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Kuisoner sebagai indikator variabel dapat diukur dengan uji reliabilitas. Apabila narasumber memberikan jawaban yang konstan yang tidak mengalami perubahan, kuisoner tersebut dianggap bisa diandalkan. (Noor, 2012:165) menjelaskan untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 .

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

Sumber: (Noor, 2012:169)

Keterangan:

α = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah butir pertanyaan

S_x^2 = Varian total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan pengujian statistik yang harus diperoleh untuk menghasilkan model regresi linier yang baik. Asumsi klasik terdapat tiga yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas .

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan dalam pengukuran data untuk diketahui terdistribusi secara normal atau tidak (Sujarweni Wiratna, 2015:52). Data yang baik dan sesuai untuk penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas bisa dilaksanakan dengan memakai nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Data yang terdistribusi (tersebar) normal saat nilai signifikannya lebih dari 0,05 ($>0,05$). Data yang tidak terdistribusi (tersebar) normal saat nilai signifikannya kurang dari 0,05 ($<0,05$).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan model statistik yang digunakan guna mengetahui apakah model regresi pada data penelitian mengalami korelasi antar variabel independen atau tidak. (Ghozali, 2013). Untuk menjelaskan multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Variance*

Inflation Factor. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) bernilai < 10 atau nilai tolerance $> 0,1$, maka kesimpulannya dalam data tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Penggunaan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengamati residual yang tidak memiliki varian yang sama. Dikatakan homoskedastisitas apabila keadaan dari varian yang diamati bersifat tetap dan apabila tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada data, maka model regresi dikatakan baik (Priyatno, 2010:84).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Regresi Linear Berganda

Model statistik regresi berganda merupakan model statistik guna mengetahui adakah pengaruh dua atau lebih variabel independen.

Persamaan regresi yang dipakai pada penelitian ini, yakni:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Rumus 3.3 Persamaan Regresi Linear berganda

Sumber: (Priyatno, 2012:127)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien variabel

X_1 = insentif

X_2 = motivasi kerja

X_3 = disiplin kerja

e = error

3.5.4.2 Analisis koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah ukuran yang memperlihatkan perbandingan variabel independen yang dapat memperjelas perubahan variabel dependen. Koefisien kepastian yang tinggi dapat digunakan sebagai indeks untuk mengevaluasi suatu model yang baik. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol yang berarti variabel independen memiliki efektivitas yang sangat terbatas dalam memperjelas perubahan variabel dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk menaksir variabel dependen (Ghozali 2013).

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t dijadikan sebagai metode pengujian untuk setiap variabelnya yang memiliki pengaruh yaitu independen dengan dependen dengan tingkat koefisien 0.05 (5%). Peneliti melakukan sebuah perbandingan antara t hitung dan t table serta tingkatan dari nilai signifikansi yaitu 0.05 (5%). Jika t hitung memiliki nilai

yang besar maka kesimpulannya adalah setia variable bebas akan mempengaruhi variabel bebas secara terpisah (Chandrarin, 2018:141).

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Fisher) digunakan untuk melihat secara simultan pengaruh seluruh variabel independen yang dikutip pada model regresi mengenai variabel dependen yang diujikan, dengan tingkat signifikansi 0.05 (5%) yang merupakan standar dari uji F. Apabila nilai signifikansi $F < 0.05$ (5%), sehingga kesimpulannya adalah seluruh variabel penelitian independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen (Chandrarin 2018).

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah daerah dimana penelitian ini dilaksanakan guna mendapatkan data yang dibutuhkan. Penelitian yang dilakukan berlokasi di PT *Sun Life* Syariah Batam yang beralamat di Ruko Alexandria Blok B8 No. 11, Anggrek Sari Batam Centre, Taman Baloi, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal penelitian yang dilaksanakansemasapengerjaan skripsi yang dilampirkan dibawah ini:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Sept - 2020	Okt - 2020	Nov - 2020	Dec - 2020	Jan - 2021	Feb 2021
1	Studi Pustaka						
2	Pengajuan Judul						
3	Pengajuan Proposal Skripsi						
4	Pengambilan Data						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan Laporan Skripsi						
7	Pengujian Laporan Skripsi						
8	Penyerahan Skripsi						
9	Penerbitan Jurnal						
10	Penyelesaian Skripsi						

Sumber : Peneliti, 2020.