

Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Ahmad Aswan Waruwu*, Lamtiur Simanullang

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Jl. Gatot Subroto, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email : ^{1,*}ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id, ²lamtiursimanullang98@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ahmadaswanwaruwu@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak-Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Insentif; Kinerja Karyawan

Abstract-The research analysis aims to determine whether work motivation, work discipline and incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 68 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work motivation partially positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan. Work discipline partially positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan. Incentives partially positive and significant effect on employee performance at PT Mayora Indah Tbk West Medan. Work motivation, work discipline and incentives simultaneously

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Incentives; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Menurut (Sutrisno, 2018), kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut (Panggabean, 2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan organisasi untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian dan prioritas atas kinerja karyawan. Penilaian kinerja juga perlu dilakukan secara periodik misalnya enam bulan atau tahunan dan berkesinambungan sehingga dapat diketahui informasi mengenai kinerja karyawan apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif.

Menurut (Mangkunegara Prabu, 2018), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya teori”. Menurut (Sondang, 2015) motivasi adalah “sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut (Rivai, 2013), “Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya”. Teori ini didukung penelitian oleh (Murti & Srimulyani, 2013) yang menghasilkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Menurut (Hasibuan, 2018), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. (Darmawan, 2018) disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2013) diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin. Menurut (Hasibuan, 2018), Insentif faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Zulkarnaen & Suwarna, 2017) di mana insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja. Insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien. Menurut (Hasibuan, 2018), mendefinisikan insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

Tabel 1. Target Pencapaian Kunjungan Toko Januari 2022

Hari	Jumlah Toko/ Outlet	Pencapaian	Growth
Senin	14	10	71,5%
Selasa	14	11	79%
Rabu	14	11	79%
Kamis	14	10	71,5%
Jumat	14	11	79%
Sabtu	14	12	85%
Total	84	65	77,5%

Berdasarkan tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian kunjungan toko pada bulan Januari 2022 tidak mencapai 100%, serta dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pencapaian pada hari Kamis hanya sebesar 10 toko atau 71,5%, hal ini menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan. Fenomena kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu masih ditemukan beberapa karyawan belum memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan beberapa karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi serta masih ditemukan karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

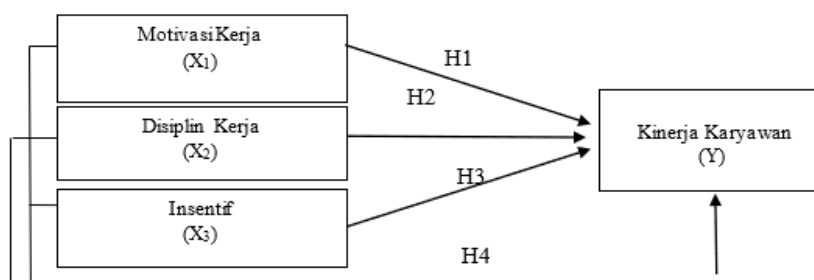
Kinerja menjadi hal yang paling penting Ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan perlu didukung oleh kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan tersebut, kinerja terjadi pada perusahaan PT Mayora adalah masih belum tercapainya target penjualan yang biasanya di ukur melalui ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja dimana targetnya perbulan mencapai 500-600 juta tetapi hanya bisa mencapai 432 jt hal ini terjadi karena keterlambatan pengiriman barang dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja sama sehingga tidak memikirkan pencapaian penjualan serta tidak memikirkan tujuan perusahaan. Dalam proses ini kinerja karyawan memegang peranan utama dalam proses perkembangan perusahaan. Fenomena motivasi kerja pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, karyawan tidak ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi dan karyawan kurang puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Fenomena disiplin kerja pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan tidak selalu mematuhi perintah pimpinan. nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 Wib dan pulang sebelum jam 17.00 Wib, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Fenomena insentif pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat yaitu karyawan belum mendapatkan insentif finansial sesuai dengan kinerjanya dan karyawan belum mendapatkan insentif non finansial sesuai dengan kinerjanya.

2. MEODE PENELITIAN

2.1. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen yaitu (motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif) serta variabel dependen (kinerja karyawan) (Sugiyono, 2019)".

2.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian : Penelitian ini dilaksanakan di PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Waktu Penelitian : Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2022 sampai dengan Juli 2022.

2.4. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat sebanyak 68 karyawan". Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara Non Probability Sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 karyawan/responden".

Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitiannya diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

2.6. Teknik Analisis Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60". Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Uji Histogram : data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Uji P Plot : normal P Plot dari standartized residual cumulative probability, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal. Uji Kolmogorov-Sminov : Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal". : Uji Multikolinieritas. Menurut (Sugiyono, 2019), "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisadipakai adalah Tolerance $>$ 0,1 atau VIF $<$ 10, maka tidak terjadi multikolinieritas". Uji Heteroskedastisitas: Menurut (Sugiyono, 2019), "Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin- poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastitas.

2.7. Regresi Linier Berganda

Menurut "Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier

Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS for windows”.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon \tag{1}$$

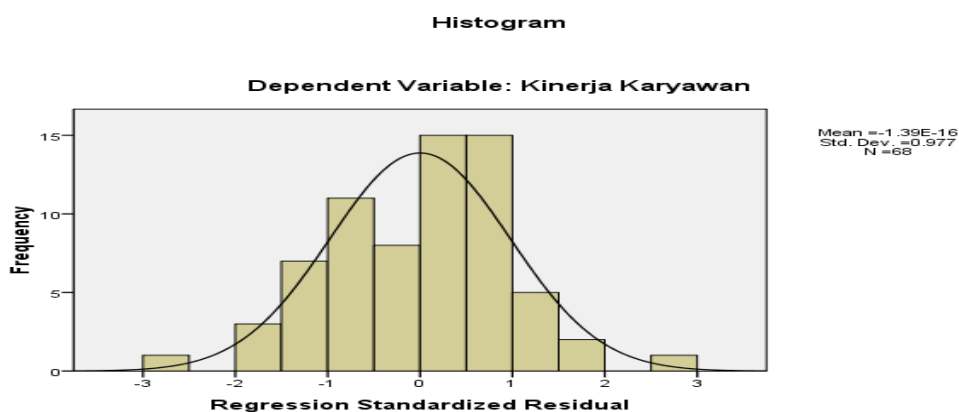
2.8. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Menurut (Sugiyono, 2019), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”. Menurut (Sugiyono, 2019), “Koefisien determinasi berganda atau R-square (R2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Asumsi Klasik

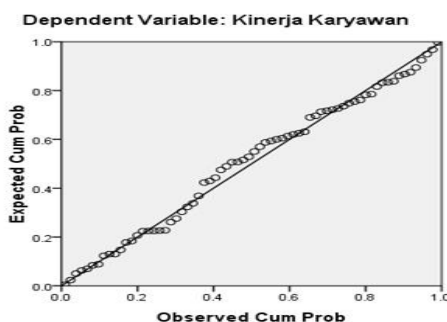
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Gambar 2. di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3. di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal. Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut

berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal

Tabel 2. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	236.354.416
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932
a. Test distribution is Normal.		

Pada tabel 2. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi kolmogrov Smirnov sebesar 0,932 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,932 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

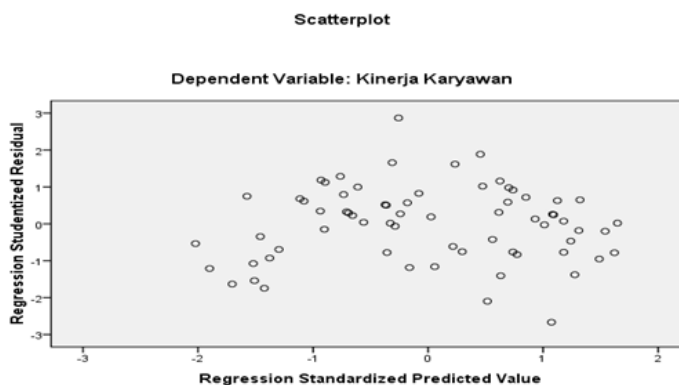
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error					
(Constant)	1.747	2.036	.858	.394			
1	Motivasi Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683
	Disiplin Kerja	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Insentif	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja $1,683 < 10$, disiplin kerja $2,038 < 10$ dan insentif $2,175 < 10$, serta nilai Tolerance motivasi kerja $0,594 > 0,10$, disiplin kerja $0,491 > 0,10$ dan Insentif $0,460 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4. di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

3.2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients					
	Model	B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Motivasi Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683
	Disiplin Kerja	.161	.079	2.042	0.45	.491	2.038
	Insentif	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175

Berdasarkan tabel 5. tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,747 + 0,161X_1 + 0,602 X_2 + 0,162 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah: Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,747. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,162. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,161. Jika terjadi peningkatan insentif sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,602.

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 6. Uji Simultan

		ANOVA ^b				
	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.583	3	463.528	79.260	.000a
	Residual	374.285	64	5.848		
	Total	1764.868	67			

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 79,260 sedangkan Ftabel sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 7. Uji Parsial

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients					
	Model	B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Motivasi Kerja	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683
	Disiplin Kerja	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Insentif	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175

Berdasarkan tabel 7. diatas dapat dilihat bahwa Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.3. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larasati & Gilang, 2014) dan (Sutrischastini & Riyanto, 2015). Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan

sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meilany & Ibrahim, 2015) dan (Simanjuntak & Hamali, 2016). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya". Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haedar et al., 2016). Insentif faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja. Insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien. Menurut (Hasibuan, 2018), mendefinisikan insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTMayora Indah Tbk Medan Barat. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTMayora Indah Tbk Medan Barat. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTMayora Indah Tbk Medan Barat. Motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayora Indah Tbk Medan Barat. Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan di atas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu: Perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak mematuhi perintah pimpinan, dengan solusi memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan pemberian insentif non finansial yang kurang adil sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan karyawan yang kurang mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik, dengan solusi memperhatikan karyawan agar karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Mayora Indah Tbk Medan Barat, bahwa didalam kinerja disarankan agar pimpinan perusahaan harus memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu perusahaan harus lebih baik

lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

REFERENCES

- Darmawan, D. (2018). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. PT. Jefe Press Media Utama.
- Haedar, H., Ikbali, M., & Gunair, G. (2016). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pt. suraco jaya abadi motor di masamba kabupaten luwu utara. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1).
- Hasibuan, M. S. . (2018). Manajemen Dasar (Revisi). Bumi Aksara.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200–213.
- Mangkunegara Prabu, A. A. A. (2018). Evaluasi Kinerja SDM. PT Refika Aditama.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 2(2), 1–11.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10–17.
- Panggabean, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gahalia Indonesia.
- Rivai, V. R. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. PT Raja Grafindo Persada.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- Sondang, P. S. (2015). Manajemen Motivasi. Reneika Cipta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Kencana Prenada Media Group.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33–52.