

# PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG NELONGSO SURABAYA TIMUR

*by Alya Bilfaqri*

---

**Submission date:** 20-May-2022 09:54AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1840283523

**File name:** jurnal\_skripsi.docx (39.23K)

**Word count:** 1923

**Character count:** 11922

**PENGARUH INSENTIF <sup>2</sup> DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG NELONGSO  
SURABAYA TIMUR**

**Alya Bilfaqri**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

[alyabilfaqri@gmail.com](mailto:alyabilfaqri@gmail.com)

**Drs. EC. Mataji, MM.**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of incentives and work discipline on the performance of employees of the East Surabaya Surabaya Fried Chicken Restaurant. In this study, researchers took respondents as many as 37 employees from the cashier, the waiter, and the kitchen. Using quota sampling techniques in sampling and this study uses quantitative research methods with primary data obtained from the questionnaire. The hypothesis in this study is that incentives affect Employee Performance, Work Discipline influences Employee Performance and Work Incentives and Discipline simultaneously influence Employee Performance.*

*Data analysis techniques used in this study were the validity and reliability instrument test, F test and t test and multiple linear regression analysis. The classic assumption tests used are normality test, heteroscedasticity test, linearity test, and multicollinearity test.*

*The indicators used in this study are valid with a significance of 0,000 (<0.05) and reliable (cronbach alpha> 0.60). The classical assumption test results fulfill the requirements: Data are normally distributed, Both variables are free from multicollinearity symptoms, No heteroscedasticity occurs, and meet the linearity test for Incentive variables. The F Test Result states that Work Incentives and Discipline simultaneously influence Employee Performance with a significance level of 0,000 (<0.05). T test results state the effect of Incentives on Employee Performance of 0,000 (<0.05) with t arithmetic 4.501 and the influence of Work Discipline on Employee Performance of 0,000 (<0.05) with t arithmetic of 7,493. The results of the Multiple Linear Regression indicate that the effect of Incentives on Work Discipline was the most significant, namely 0.471 with a significance of 0,000. While the results of the coefficient of determination test show the effect of incentives and work discipline on employee performance by 75.6% (0.756).*

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Perusahaan merupakan bagian dari organisasi, dan pentingnya memperlakukan karyawan daripada dibandingkan sumber daya lainnya karena manusia memegang peran utama dalam pemanfaatan modal maupun perlengkapan lainnya. Pemberian Insentif harus sesuai dengan kinerja karyawan apabila tidak sesuai maka karyawan akan malas bekerja. Disiplin kerja memegang peran penting dalam bekerja karena kedisiplinan yang kurang membuat karyawan bertindak seenaknya sendiri dalam bekerja. Kinerja karyawan yang baik dapat membuat karyawan semangat bekerja sebaliknya kinerja karyawan yang kurang membuat karyawan malas dalam bekerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul :

**“ PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG NELONGSO  
SURABAYA TIMUR”**

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur?
3. Apakah insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

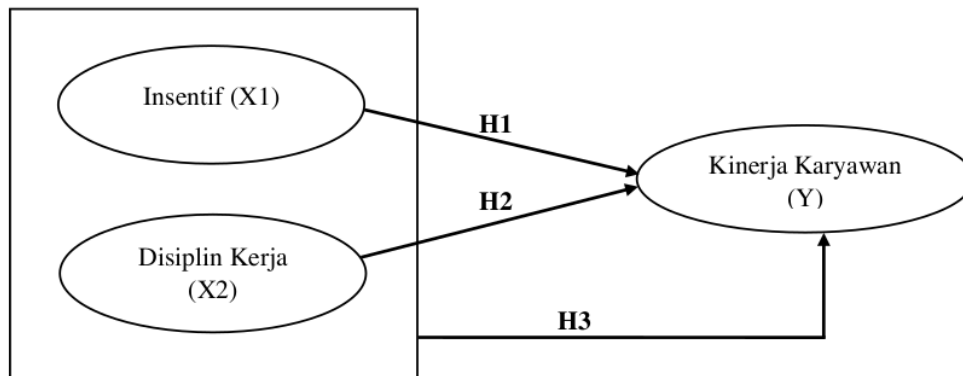
<sup>3</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 1990:10).

Insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada para pekerja untuk mencapai hasil yang baik (Harsono, 2004:21).

<sup>7</sup> Disiplin Kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok yang berkehendak untuk mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan perusahaan maupun organisasi (Muhammad Busro, 2018).

8 Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009:9).

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

1. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur.
3. Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian causal kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di semua outlet Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur,

waktu penelitian dilaksanakan bulan Juni-Juli 2019. Dalam penelitian ini, menggunakan sumber data primer dan sekunder.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel/pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
Insentif (X1)		<b>1</b>	
X1.1	0,665	0,000	Valid
X1.2	0,782	0,000	Valid
X1.3	0,548	0,000	Valid
X1.4	0,776	0,000	Valid
X1.5	0,673	0,000	Valid
X1.6	0,719	0,000	Valid
X1.7	0,847	0,000	Valid
X1.8	0,697	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0,744	0,000	Valid
X2.2	0,620	0,000	Valid
X2.3	0,702	0,000	Valid
X2.4	0,754	0,000	Valid
X2.5	0,809	0,000	Valid
X2.6	0,567	0,000	Valid
X2.7	0,714	0,000	Valid
X2.8	0,741	0,000	Valid
Minerja Karyawan (Y)			
Y1	0,633	0,000	Valid
Y2	0,632	0,000	Valid
Y3	0,723	0,000	Valid
Y4	0,655	0,000	Valid
Y5	0,735	0,000	Valid
Y6	0,564	0,000	Valid
Y7	0,692	0,000	Valid
Y8	0,562	0,000	Valid

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator variabel insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan hasilnya valid karena didukung tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

### Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach $\alpha$	Keterangan
1	Insentif (X1)	0,854	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,851	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,802	Reliabel

Sumber : SPSS

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa Insentif (X1) memiliki  $\alpha$  sebesar 0,854 ( $R\alpha > 0,60$ ), Disiplin Kerja (X2) memiliki  $\alpha$  sebesar 0,851 ( $R\alpha > 0,60$ ), Kinerja Karyawan (Y) memiliki  $\alpha$  sebesar 0,802 ( $R\alpha > 0,60$ ). Artinya variabel Insentif, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan memenuhi persyaratan reliabilitas.

### Uji asumsi klasik

#### 1. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95660589
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,098
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,196 <sup>c</sup>

Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel diatas, bahwa diketahui uji normalitas variabel Insentif, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan memenuhi syarat berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,196 ( $p > 0,05$ ).

## 2. Uji Multikolinearitas

Collinearity statistics	
Tolerance	VIF
0,913	1,095
0,913	1,095

Sumber : SPSS

Hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas, diketahui nilai toleransi variabel sebesar 0,913 dan VIF sebesar 1,095. Artinya tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

## 3. Uji Linearitas

	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Deviation from linearity	22,917	5	4,583	2,134	0,088

Hasil uji linearitas untuk variabel insentif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,088. Artinya terdapat hubungan linier antara insentif dengan kinerja karyawan.

	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
Deviation from linearity	43,541	9	4,838	13,925	0,000

Uji linearitas untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,000. Artinya tidak terdapat hubungan linier antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,568	2,209		,257	,799
Insentif	,032	,067	,084	,476	,637
Disiplin_kerja	-,027	,028	-,170	-,963	,342

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari hasil uji pada tabel diatas, diketahui nilai Sig. insentif 0,637 dan disiplin kerja 0,342. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,777	3,477		1,949	,060
Insentif	,471	,105	,399	4,501	,000
Disiplin_kerja	,333	,044	,664	7,493	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : SPSS

Fungsi matematis :

$$Y = 6,777 + 0,471X_1 + 0,333X_2 + e$$

a = 6,777 mengandung pengertian apabila semua variabel bebas yang terdiri dari Insentif (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan berada pada angka 6,777 satuan.

$B_1 = 0,471$  mengandung pengertian apabila terjadi kenaikan variabel Insentif sebesar 1 (satu) satuan, sedangkan variabel bebas lain bernilai tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) dapat meningkat sebesar 0,471 satuan.

$B_2 = 0,333$  mengandung pengertian apabila terjadi kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar 1 (satu) satuan, sedangkan variabel bebas lain bernilai tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) dapat meningkat sebesar 0,333 satuan.

### Uji t

Pengujian hipotesis H1 dan H2 dengan uji t :

- Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung 4,501. Artinya terdapat pengaruh variabel Insentif dengan Kinerja Karyawan.
- Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung 7,493. Artinya terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	102,138	2	51,069	52,707	,000 <sup>b</sup>
Residual	32,943	34	,969		
Total	135,081	36			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Insentif

Sumber : SPSS

Hasil uji F pada tabel diatas, diketahui nilai Sig. untuk variabel Insentif dan Disiplin Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung 52,707. Artinya terdapat pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 <sup>a</sup>	,756	,742	,984

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Insentif

Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui nilai R square sebesar 0,756. Artinya bahwa perubahan nilai variabel bebas Insentif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% dipengaruhi variabel lain misalnya motivasi, kompensasi, dan lain sebagainya. Apabila variabel utama ini dikelola dengan baik maka menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik pada Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur.

### Pembahasan

- **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan dari tabel diatas, bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan rumah makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur terbukti. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data secara parsial bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dengan peningkatan Insentif maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

- **7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan dari tabel diatas, bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan rumah makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur terbukti. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan peningkatan Disiplin Kerja maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

▪ **Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis penelitian ini yang menyatakan “pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan rumah makan Ayam Goreng Nelongso Surabaya Timur” terbukti. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data bahwa masing-masing variabel secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Insentif dan Disiplin Kerja memberikan 75,6% terhadap Kinerja Karyawan. Artinya diluar peran variabel Insentif dan Disiplin Kerja membutuhkan 24,4% dari variabel lain, misalnya Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

- Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya peningkatan pemberian Insentif mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.
- Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya peningkatan kedisiplinan kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

- Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel Insentif dan Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 75,6% terhadap perubahan Kinerja Karyawan.

#### **Saran**

- Sebaiknya pihak manajer rumah makan Ayam Goreng Nelongso perlu memberikan Insentif yang sesuai agar karyawan mampu bekerja dengan baik di rumah makan tersebut.
- Sebaiknya pihak manajer mencontohkan perilaku kedisiplinan dalam bekerja agar karyawan mampu bekerja secara tepat waktu dan mematuhi segala peraturan perusahaan tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, Dr. Muhammad, 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, Malayu S.P, 1990. **Manajemen Sumber Daya Manusia** cet. 1. Jakarta, Haji masagung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

# PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GORENG NELONGSO SURABAYA TIMUR

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

23%

PUBLICATIONS

18%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	4%
2	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	2%
5	Submitted to iGroup Student Paper	2%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
7	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://ejournal.kopertais4.or.id">ejournal.kopertais4.or.id</a> Internet Source	1%



repository.unmas.ac.id

Internet Source

1 %

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 26 words

Exclude bibliography      On