



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KJPP ANA DAN REKAN**

SKRIPSI

Muhammad Irfan Manaf

1802025284

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KJPP ANA DAN REKAN**

SKRIPSI

Muhammad Irfan Manaf

1802025284

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KJPP ANA DAN REKAN”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 januari 2023

Yang menyatakan,



(Muhammad Irfan Manaf)

NIM 1802025284

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KJPP ANA DAN REKAN**

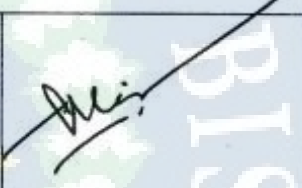

**NAMA** : **MUHAMMAD IRFAN MANAF**

**NIM** : **1802025284**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

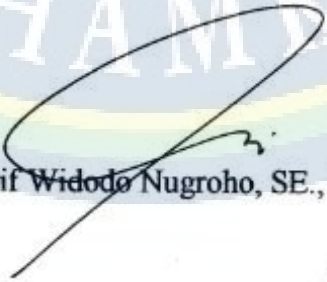
**TAHUN AKADEMIK** : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk di ajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, MM	
Pembimbing II	Pahman Habibie, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, SE., MM

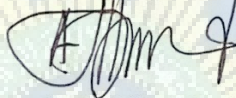
**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan Judul :  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KJPP ANA DAN REKAN**

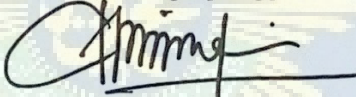
Disusun oleh :  
Muhammad Irfan Manaf  
1802025284

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal : 11 Februari 2023

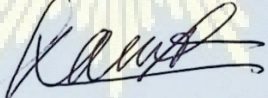
Tim penguji,  
Ketua, Merangkap anggota :



(Dr. Amalia Zainita, S.E., M.M)  
Sekretaris, Merangkap anggota :



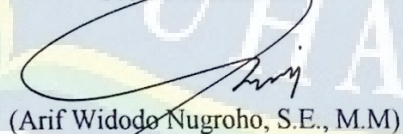
(Dicky Chandra, S.E., M.M)  
Anggota :



(Komara, Drs., S.E., M.M)

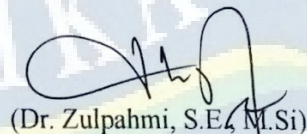
Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Irfan Manaf  
NIM : 1802025284  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu dan pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non Exclusive Royalti Free-right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KJPP ANA DAN REKAN”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 Januari 2023  
Yang menyatakan



(Muhammad Irfan Manaf)  
NIM 1802025284

## ABSTRAK

**Muhammad Irfan Manaf (1802025284)**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KJPP ANA DAN REKAN**

*Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.*

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

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Kjpp Ana dan Rekan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kjpp Ana dan Rekan sebanyak 50 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kusioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25. Hasil penelitian dengan taraf 5% menemukan bahwa secara parsial (Uji T) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Insentif juga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan (Uji F) disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

**Muhammad Irfan Manaf (1802025284)**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND INCENTIVES ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT KJPP ANA AND PARTNERS**

*Undergraduate Thesis Management Study Program Faculty of Economics and  
Business Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta.*

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

*The purpose of this study was to determine work discipline and incentives for  
employee performance at KJPP Ana and Partners. The population in this study  
were 50 Kjpp Ana and Partners employees and the sample used was 50  
respondents. This research method uses quantitative methods with data collection  
techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. The data  
analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 25  
software. The results of the study with a level of 5% found that partially (T test)  
Work Discipline has positive and insignificant effect on Employee Performance  
and Incentives also have positive and insignificant effect on Employee  
Performance. Simultaneously (Test F) work discipline and incentives have  
positive and insignificant effect on employee performance.*



## KATA PENGANTAR

Puja dan puji serta syukur pada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada hamba-Nya, juga bantuan pembimbing kepada penulis, sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada KJPP ANA DAN REKAN.”** Ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk menjalani salah satu syarat peraih gelar sarjana dan sebagai syarat akademik dalam penyelesaian studi di Program Studi Manajemen dengan Konsetrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak pihak yang telah membantu dalam penulisan penelitian ini, diantaranya:

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M. Selaku ketua program Studi Manajamen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Ahmad H Abubakar, Drs., M.M., Selaku dosen pembimbing I yang bersedia telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Fahman Habibie, S.E., M.M., Selaku dosen pembimbing II yang bersedia telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah

7. Orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan kepada penulis.
8. Serta kepada teman-teman dan pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan semangat kepada penulis dan mendengarkan kelukesan penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan laporan lain kedepannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Jakarta, 26 Januari 2023



(Muhammad Irfan Manaf)

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	6
1.2.3 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka .....	25
2.2.1 Disiplin Kerja .....	25
2.2.1.1 Definisi Disiplin Kerja.....	25
2.2.1.2 Bentuk Disiplin Kerja .....	26
2.2.1.3 Dimensi Indikator Disiplin Kerja .....	26
2.2.2 Insentif.....	29
2.2.2.1 Definisi Insentif .....	29

2.2.2.2 Jenis - Jenis Insentif.....	29
2.2.2.3 Indikator Insentif .....	30
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	30
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	31
2.2.3.3 Indikator Kinerja.....	32
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.4 Rumusan Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Metode Penelitian .....	38
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	38
3.2.1 Definisi Variabel Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel .....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sampel .....	41
3.3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	45
3.5.1 Teknik Pengolahan Data.....	45
3.5.2 Uji Validitas Data .....	45
3.5.2.1 Uji Validitas.....	45
3.5.2.2 Uji Reabilitas .....	46
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.5.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.5.5 Uji Analisis Model Regresi Linier Berganda .....	51
3.5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	51

3.5.5.2 Uji Statistik Parsial (Uji t) .....	52
3.5.5.3 Uji Statistik Simultan (Uji F).....	52
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	53
3.5.6.1 Analisis Koefisien Parsial (Uji t).....	53
3.5.7 Analisis Koefisien Determinasi.....	54
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
4.1.1 Lokasi Penelitian .....	55
4.1.2 Sejarah KJPP Ana dan Rekan.....	55
4.1.3 Profil Singkat Perusahaan.....	56
4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan .....	56
4.1.5 Struktur Organisasi KJPP Ana dan Rekan .....	57
4.1.6 Karakteristik Responden.....	57
4.2 Hasil Pengolahan dan Pembahasan.....	60
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	60
4.2.1.1 Uji Validitas Data .....	60
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	62
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	64
4.2.2.1 Uji Normalitas .....	64
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas.....	66
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.2.2.4 Uji Autokorelasi.....	68
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	69
4.2.4 Data Pervariabel .....	70
4.2.4.1 Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja.....	70
4.2.4.2 Persepsi Karyawan Terhadap Insentif ( $X_2$ ) .....	78
4.2.4.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	86
4.2.5 Analisis Linier Berganda .....	94
4.2.5.1 Model Regresi Linier Berganda.....	94
4.2.6 Analisa Uji Hipotesis .....	95
4.2.6.1 Uji Statistik t (Parsial) .....	95

4.2.6.2 Uji Statistik F (Simultan).....	97
4.2.7 Analisis Koefisiensi Korelasi .....	98
4.2.7.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial .....	98
4.2.7.2 Analisis Korelasi Berganda .....	99
4.2.8 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	100
4.3 Pembahasan.....	101
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>108</b>
5.1 Kesimpulan .....	108
5.2 Saran .....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target Kinerja Karyawan .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.2	Bobot Nilai Skala Likert .....	44
Tabel 3.3	<i>Cronbach Alpha</i> .....	46
Tabel 3.4	Pengembalian Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	49
Tabel 3.5	Kriteria Presentase Tanggapan Responden .....	51
Tabel 3.6	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier .....	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Divisi Pekerjaan .....	59
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	61
Tabel 4.6	Uji Validitas Variable Insentif (X2).....	61
Tabel 4.7	Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.11	Uji Autokorelasi .....	69
Tabel 4.12	Analisis Statistik Deskriptif .....	69
Tabel 4.13	Karyawan harus memiliki kemampuan dalam bekerja .....	70
Tabel 4.14	Pekerjaan yang Diberikan Sesuai dengan Kemampuan atau Keahlian Karyawan .....	71
Tabel 4.15	Pimpinan Dapat Dijadikan Teladan Dan Panutan Oleh Para Bawahannya .....	72
Tabel 4.16	Pimpinan Selalu Memberikan Contoh Yang Baik Bagi Para Bawahannya .....	72
Tabel 4.17	Pimpinan Memberikan Tugas Kepada Karyawan Sesuai Keahlian Masing Masing.....	73

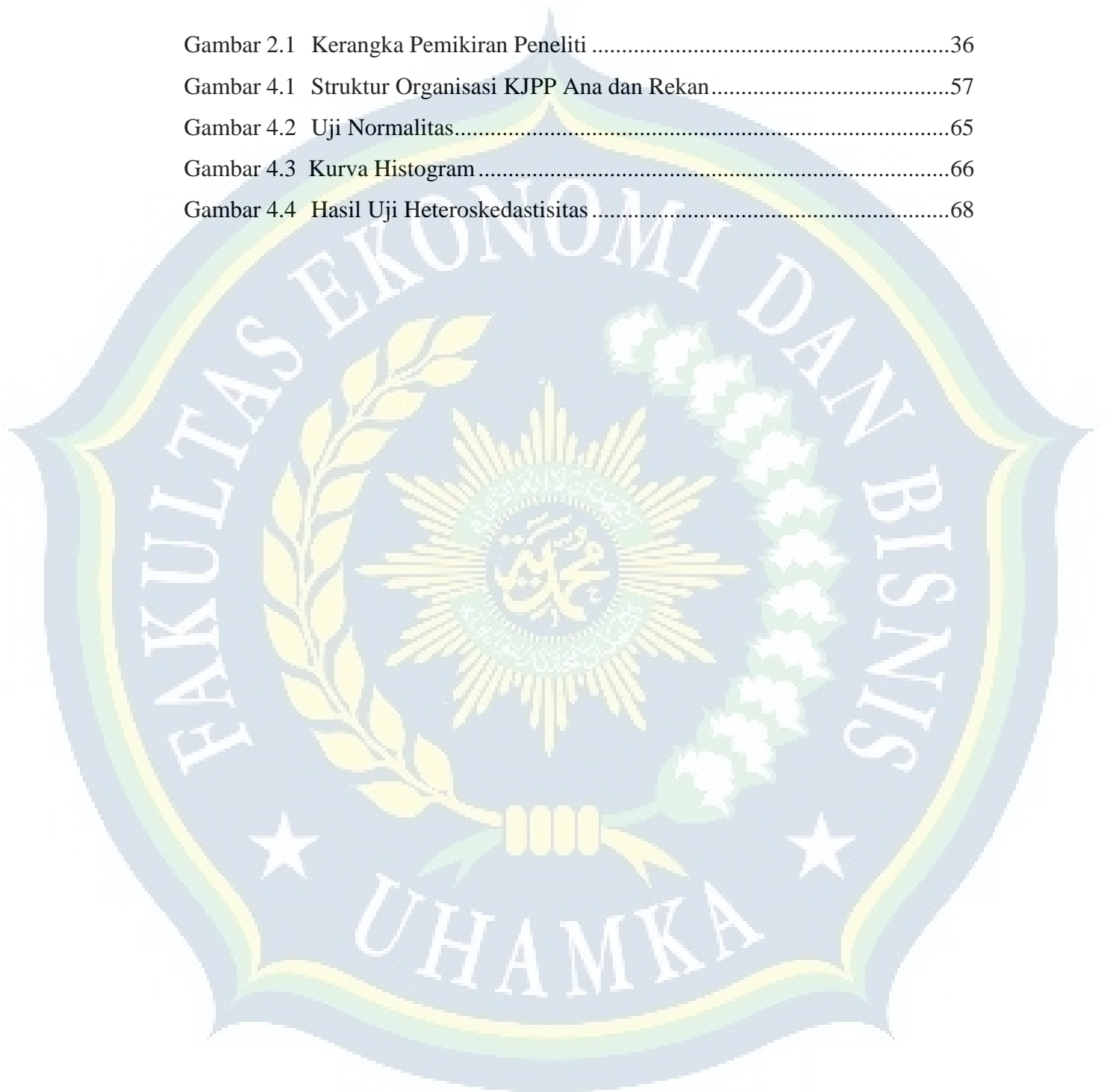
Tabel 4.18	Pimpinan Selalu Bersikap Adil Kepada Bawahannya .....	74
Tabel 4.19	Sanksi Hukuman Yang Diberikan Sesuai Dengan Tingkat Kesalahan Yang Dilanggar .....	74
Tabel 4.20	Sanksi Hukuman Yang Diterapkan Ikut Mempengaruhi Baik Dan Buruknya Kedisiplinan.....	75
Tabel 4.21	Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan .....	76
Tabel 4. 22	Pimpinan Yang Bertindak Tegas Menerapkan Hukuman Akan Di Akui Kepemimpinannya Oleh Bawahannya .....	76
Tabel 4.23	Indikator Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ).....	77
Tabel 4.24	Pegawai Merasa Bahwa Pemberian Insentif Berupa Bonus Dapat Meningkatkan Semangat Dalam Bekerja.....	79
Tabel 4.25	Pegawai Merasa Bahwa Bonus Yang diberikan Sesuai Dengan Peranan/Posisi Pegawai.....	79
Tabel 4.26	Pegawai Merasa Bonus yang diberikan Kurang Mencukupi Kebutuhan .....	80
Tabel 4.27	Pegawai Merasa Diberi Kompensasi Yang Adil Oleh Perusahaan....	81
Tabel 4.28	Pemberian Kompensasi yang Lebih Besar Kepada Pegawai Yang Sudah Lama Bekerja .....	81
Tabel 4.29	Pegawai Merasa Komisi Yang Diberikan Sesuai dengan Kinerjanya .....	82
Tabel 4.30	Pegawai Merasa Profit sahring Telah Dibagi Dengan Tepat dan Sama Rata.....	83
Tabel 4.31	Pimpinan Memberikan Penghargaan Berupa Sertifikat, Piagam Penghargaan Untuk Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai .....	83
Tabel 4.32	Pegawai Merasa Di Hargai oleh Pimpinan Atas Kerja Kerasnya .....	84
Tabel 4.33	Pegawai Merasa Semangat Dalam Bekerja Dengan Mendapatkan Apresiasi Dalam Bentuk Pujian Lisan .....	84
Tabel 4.34	Indikator Insentif (X <sub>2</sub> ) .....	85
Tabel 4.35	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan standar Kerja Yang Berlaku.....	87



Tabel 4.36	Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Kemampuan sendiri .....	87
Tabel 4.37	Kualitas Kerja Saya Jauh Lebih Baik Dari Karyawan Lain .....	88
Tabel 4.38	Saya Selalu Menghasilkan Kuantitas Kerja Yang Sesuai Dengan Target .....	88
Tabel 4.39	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan waktu Yang Ditetapkan .....	89
Tabel 4.40	Saya Mampu Bekerja Melebihi Rata-Rata Karyawan Lain .....	90
Tabel 4.41	Saya Menggunakan Barang – Barang Perusahaan Dengan Baik .....	90
Tabel 4.42	Saya Mendapatkan Kenyamanan Bekerja Dari Perusahaan .....	91
Tabel 4.43	Saya Dapat Dengan Mudah Bekerjasama Dengan Teman Sekerja.....	91
Tabel 4.44	Saya Dapat Memberikan Saran, Kritik atau Masukan Dalam Kerjasama.....	92
Tabel 4.45	Indikator Kinerja Karyawan (Y) .....	93
Tabel 446	Hasil Regresi Linier Berganda .....	94
Tabel 4 47	Hasil Uji T (Parsial) .....	96
Tabel 4.48	Uji Statistik F (Simultan) .....	97
Tabel 4.49	Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....	98
Tabel 4.50	Analisis Korelasi Berganda .....	99
Tabel 4.51	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Peneliti .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KJPP Ana dan Rekan.....	57
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.3 Kurva Histogram .....	66
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Tugas Pembimbing Skripsi .....	1/23
Lampiran 2 Kursioner Penelitian .....	2/23
Lampiran 3 Data yang akan diolah dengan SPSS Versi 25.0 .....	5/23
Lampiran 4 Output SPSS 25.0 .....	11/23
Lampiran 5 Tabel Durbin-Watson (DW).....	17/23
Lampiran 6 Tabel Distribusi t .....	18/23
Lampiran 7 Tabel Distribusi F .....	19/23
Lampiran 8 Tabel r.....	20/23
Lampiran 9 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1 .....	21/23
Lampiran 10 Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing II.....	22/23
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup.....	23/23

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dibidang jasa penilaian publik ini sangat dibutuhkan untuk menilai setiap aset dari seseorang, sehingga ada banyak beberapa klien yang menggunakan jasa tersebut. Hal tersebut menandakan bahwa sektor ini perlu mendapatkan perhatian sebagai sektor dalam mendukung jasa penilaian badan usaha tersebut mempunyai peran penting yang bisa membantu klien untuk kebutuhan tertentu perusahaan yang bergerak dibidang jasa tersebut,tentunya harus siap menghadapi persaingan.dan peran sumber daya manusia (SDM) pun tidak terlepas dari kegiatan tersebut dan menjadi hal utama dalam mengembangkan kinerja sebuah perusahaan demi membantu perusahaan agar terus maju hingga penilaian atau jasa dipakai kekanca internasional.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dari perkembangan sebuah organisasi,dikatakan seperti ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian sebuah tujuan atau visi dan misi sebuah organisasi di dalam perusahaan.namun dalam mencapai sebuah visi dan misi tersebut ada banyak hal yang mempengaruhi dan salah satunya yaitu kedisiplinan kerja dan insentif dan kinerja karyawannya.dan demi mencapai tujuan tersebut suatu perusahaan haruslah memperhatikan segala faktor yang mendukung karyawan dalam mengejar visi dan misi perusahaan.jika perusahaan tersebut tidak mengawasi dan memperhatikan karyawannya dengan baik dan teliti maka

kemungkinan akan terjadi kendala bagi perusahaan tersebut dan menurunnya kinerja di perusahaan tersebut.

Selama masa kerja, karyawan harus mengerjakan tugas – tugas yang menjadi kewajibannya, namun kadang tugas yang didapat bisa melebihi dari yang bisa di terima dan menjadi beban karyawan sehingga kedisiplinan karyawan menurun. Karyawan tentunya juga butuh dorongan seperti insentif kerja agar tercapainya kinerja yang baik jadi dari beberapa penelitian tersebut bisa dikatakan bahwa disiplin kerja dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di KJPP ANA DAN REKAN yang ber alamat di Perkantoran Graha Mas Pemuda, Blok AA-7 LT.2 jl. Pemuda RT/RW 003/009, Kel. Jati, Kec. Pulogadung, Jakarta Timur 13230.

Disiplin merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Isvandiari & Fuadah (2017), disiplin tidak bisa ditegakkan jika peraturan hanya didasarkan pada instruksi eksplisit, itu dapat diubah sesuai dengan itu, sehingga aturan tertulis yang jelas menyehatkan karyawan memastikan tentang apa yang Anda bisa dan tidak bisa lakukan kebijakan Persiapan. Banyak industri yang berkembang di Indonesia saat ini perlu didukung oleh manajemen yang disiplin agar dapat bersaing di industri tersebut (Mayasari dan Supriyanto, 2018). Biaya cukup banyak untuk melatih karyawan, tetapi biaya Investasi ini jangka panjang perusahaan dalam sumber daya manusia, karena karyawan yang kompeten dan berkualitas dapat melakukannya Hasilnya lebih baik karena bekerja lebih efisien dan efektif (Weny dkk, 2019). Untuk menghindari perilaku yang tidak pantas dari itu sendiri. Disiplin pekerja memiliki masalah umum hal ini yang

diterima dari karyawan dengan tingkat kehadiran tertinggi adalah Disiplin karyawan masih rendah.

Dari banyaknya masalah yang berpengaruh pada tenaga kerja yang ada didalam suatu perusahaan salah satunya yaitu kedisiplinan kerja, insentif dan kinerja karyawan itu sendiri merupakan masalah serius bagi suatu perusahaan karena peluang perusahaan demi tercapainya suatu kinerja yang baik, maka dari itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan terus memberikan output terbaik di perusahaan.

Pada dasarnya kedisiplinan kerja terjadi karena pengaruh perusahaan demi pencapaian tujuan yang baik bagi perusahaan .namun ada banyak hal yang memotivasi seorang karyawan untuk lebih giat lagi dengan adanya insentif. Selain kedisiplinan kinerja juga di pengaruhi oleh insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerja pegawai, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan/pinstansi. Pemberian insentif dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap output yang dihasilkan (Djuwanto, Istiatin & Hartono, 2017).

Lebih lanjut, Menurut penelitian effendy aa fadhialah (2019) insentif yaitu suatu yang menggiurkan minat untuk bekerja bagi karyawan. Arti ini merupakan pendapat yang cukup baik apabila dijalankan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal ini akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. (Suwatno dan Priansa 2017:234) dan menurut Handoko, T., & Waluyo, H. (2017) Pemberian insentif kepada karyawan sebanyak bertujuan untuk memotivasi mereka dalam mencapai prestasi kerja dan

memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan perusahaan (Yeridkk, 2017).

Kinerja Perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang karyawan merupakan tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pada pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dalam bidang jasa penilaian dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan pada KJPP ANA DAN REKAN masih kurang baik. Hal ini terbukti pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target Kinerja Karyawan**

NO	Bulan	2020	2021
1	Maret	6.866	7.036
2	April	6.811	8.136
3	<b>Mei</b>	<b>6.535</b>	<b>6.031</b>
4	Juni	5.337	5.903
5	Juli	5.921	6.767
6	Agustus	5.208	7.196

*Sumber : KJPP Ana dan Rekan*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target kinerja karyawan kjpp ana dan rekan dari setiap bulannya di kjpp ana dan rekan ini bahwa dibulan Mei memiliki nilai terendah dan menurun dari bulan lainnya. Hal tersebut dapat

mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada kjpp ana dan rekan belum bisa mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran karyawan sebagai individu atau belum memperlihatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Adapun penelitian sebelumnya yang membahas tentang kinerja karyawan, di antaranya yang dilakukan oleh Sinaulan (2018), Disiplin kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Hal ini juga didukung oleh penelitian Handoko (2017), Waluyo (2017), Meilawati (2019), Sinta (2020), Siagian (2020), Ayu (2018) Susanto (2019), Sidanti (2018), Wairooy (2018), Runtuwu, Lopian, dan Dotulong (2018) Handoko dan Waluyo (2018), Desmil Putra dan Heryanto (2019), Puti, Triatmanto dan Setiyadi (2018) Wiadnyana dkk (2019), Nurhidayad (2019), Aminah (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa terjadi permasalahan yang mempengaruhi banyaknya karyawan yang kurang disiplin dan pengaruh insentif pada kinerjanya, dari hal tersebut maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui tentang kedisiplinan dan insentif yang diterapkan pada kjpp ana dan rekan dalam menentukan kinerja karyawan yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada KJPP Ana dan Rekan”



## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan diatas, beberapa masalah dapat di identifikasikan sebagai berikut.

1. Kurangnya disiplin kerja terhadap kinerja yang ada, sehingga beberapa karyawan tidak terlalu efektif dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Tidak sebandingnya insentif dengan pengorbanan saat karyawan lemburan kerja.
3. Tampilan kinerja karyawan rendah karna masih kurangnya kedisiplinan dan insentif apabila lemburan.

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Pembatasan masalah berikut dibuat agar peneliti dapat berfokus pada inti masalah dan berada dalam ruang lingkup yang benar, serta menghindari hal yang menyimpang dari materi pokok. Dalam penelitian ini penulis menetapkan batasan masalah yang akan dibahas yaitu pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang berlokasi di kjpg ana dan rekan.

### ***1.2.3 Perumusan Masalah***

Berdasarkan dari gambaran latar belakang diatas, maka didapat beberapa rumusan masalah yang ada sebagai berikut.

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kurangnya insentif pada lemburan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah kedisiplinan dan insentif berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh bahwa tujuandari penelitian yang ada sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Manfaat bagi Penulis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan juga pengalaman peneliti dalam penelitian manajemen sumber daya manusia selama kegiatan studi.
  - b. Manfaat bagi Akademik, Sebagai saran dan juga pengembangan ilmu pengetahuan mengenai hasil penelitian terkait, kepada mahasiswa.
2. Manfaat Praktis
  - a. Manfaat bagi Perusahaan, Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dan sebagai alat pembanding dengan analisa yang sudah digunakan oleh perusahaan.

- b. Manfaat bagi Perpustakaan, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian sebelumnya dan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya



## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Bruce, Anne. 2019. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 1-8.
- Chandra, W., Suhenny, H., Kusnady, D., Utama, T., & Han, W. P. (2019). Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Djuwanto, *et.al.* 2017. Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 18, No. 01, Juli 2017.
- Ernanda, Y., Chandra, W., Felita, K., Herbert, H., Sunarto, M. H., & Valensia, N. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Jaya Motor. *Warta Dharmawangsa*, 14(2).
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., & Waluyo, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (Studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilm Administrasi Bisnis SI Undip*, 6(3), 87.
- Hasibuan, JS, & Silvya, B. (2019, Desember). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, hlm. 134-147).
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2017.

Hasibuan, Malayu, SP. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Ihrom, G. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Nusantara Sejahtera.

*International Review of Management and Marketing; Mersin Vol. 8, Iss. 6, (2018): 67-71.*

irana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30.

Kimberly Clementin Tania, Hendra Nazmi, Heri Samuel Manik. *Analysis of effect of work discipline, compensation, and work culture on employee performance at PT Hannochs Medan. International Journal of Research and Review*. 2022; 9(6): 437-441.

Lestari, R. (2022, January). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. In *Bandung Conference Series: Accountancy* (Vol. 2, No. 1).

Maria Mendonca Munes, (2020) *Management Student, Faculty Economics and Business, Universitas Narotama* Vol. 2 No. 1 (2020): January 2020.

PP Yudiastra, GS Darma - *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2015 - journal.undiknas.ac.id zulfian lutfi arsyad, pengaruh kedisiplinan kerja dan pemberian insentif pada karyawan. *VALUE ADDED*, Vol.8, No.2, Maret 2012 – Agustus 2012 .jurnal.unimus.ac.id

Razak, Abdul; Sarpan, Sarpan; Ramlan, Ramlan.

Saputri, AD, Handayani, S., & DP, MK (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2 (1), 25-42.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

SM, Chusminah and R. Ati Haryati. 2019 Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Jurnal sekretaris dan manajemen 3.1

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, dan Priansa. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbita Alfabeta. Bandung.

Usman, Osly and Sandyaningrum, Meileni, Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance (June 3, 2022).

UIfah Hernaeny, M.Pd. (2021) "populasi dan sampel.Pengantar Staistika 1,33.books.google.com

Sinuhaji, Effendi."Pengaruh Keperibadian, Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT.Catur karya sentosa medan.Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen,1.1 (2019)