

## PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PETROSIDA GRESIK

Gigih Satrya Tetuko  
*gigihsatrya@rocketmail.com*  
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The development of human resources within the organization is the quality improvement process in order to achieve good performance from employees. To obtain good performance of employees, a structured and effective attempt such as increased motivation, incentives and the enforcement of labor discipline must be pursued. The purpose of this research is to find out the influence of motivation, incentive, and work discipline to the performance of employees. The population is all production division employees of PT. Petrosida Gresik and the sample collection has been done by using saturated sampling techniques and 37 people have been selected as samples. The analysis technique has been done by using multiple regressions analysis. The result of the test shows that motivation, incentives and work discipline have an influence to the performance of employees. These results indicate that the analysis models are feasible to be used as the research model. This condition is supported by the acquisition of multiple correlation coefficient of 82.3% which shows the correlation among variables i.e. motivation, incentives and discipline to the performance of employees is firm. The result of the test shows that motivation, incentives and work discipline, each of them has positive influence to the performance of employees. Meanwhile, motivation is the variable which has dominant influence to the performance of employees and its determination coefficient is 32.31% which is larger than other variables.*

*Keywords: work motivation, incentives, work discipline, employee performance.*

### ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dalam rangka mencapai kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan harus diupayakan yang terstruktur dan efektif seperti peningkatan motivasi, pemberian insentif dan penegakan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi pada PT Petrosida Gresik dengan teknik pengambilan sampling jenuh dan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Adapun Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan motivasi, insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa model analisis yang digunakan layak untuk dijadikan model penelitian. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 82,3 % menunjukkan korelasi antara variabel motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian juga menunjukkan motivasi, insentif dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 32,31% lebih besar dari variabel lainnya.

Kata Kunci : motivasi kerja, insentif, disiplin kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas

perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2010:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Robbins, 2009). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dan organisasi lainya jika mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motif dan motivasinya dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktifitas kerja sehingga tidak terpenuhinya produksi yang berkualitas unggul di dalam pemasaran. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Disamping pentingnya motivasi bagi karyawan, dalam organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap pegawai yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Dalam suatu perusahaan, seorang pekerja bukanlah sekedar sebagai alat, melainkan merupakan pencerminan kepribadian yang kompleks yang terkumpul dan bekerja sama dalam suatu lingkungan yang kompleks juga. Oleh karena itu di satukan dalam suasana kerja, sehingga terbimbing dan terarah bagi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu, diperlukan suatu aturan atau pedoman sebagai usaha dalam mengintegrasikan aspek-aspek yang dimiliki. Namun semua karyawan harus disiplin dalam mentaati peraturan tata tertib atau ketentuan yang ada dalam perusahaan, tingkah laku, perbuatan sesuai dengan peraturan dari perusahaan. Kedisiplinan adalah bilamana karyawan saat datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya. Sedangkan gambaran itu kurang tepat, kemungkinan gambaran itu adalah merupakan salah satu kedisiplinan yang dituntut oleh perusahaan. Disiplin merupakan salah satu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, (Nitisemito 2010:199)

PT Petrosida Gresik merupakan salah satu perusahaan memproduksi berbagai macam pupuk serta obat kimia untuk keperluan pertanian. Sebagai perusahaan industri pupuk dan berfokus pada omset, berpedoman pada visi dan misi. PT Petrosida Gresik terus berupaya untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan merasakan bahwa sumber daya manusia saat ini sangat diperlukan tingkat manfaat dan keunggulan profesionalismenya. Sekarang ini, tingkat perkembangan teknologi sangat pesat dan cepat, hal ini memaksa pihak perusahaan agar memperhatikan secara cermat dan terus menerus dari pihak manajemen terhadap kinerja karyawannya. Untuk itu PT Petrosida Gresik perlu mengelola sumber daya manusia dengan cara memotivasi para karyawannya, salah satunya dengan memahami keinginan, kebutuhan dan perilaku para karyawan. Perilaku sebagai akibat dari motif individu yang selanjutnya dorongan untuk meraih apa yang diharapkan selalu mendesak dalam pikirannya dan usaha-usaha yang dilakukan sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Kenyataan ini disebabkan adanya perbedaan kepentingan dari masing-masing karyawan didalam perusahaan dan terdapat pula kenyataan bahwa perilaku individu tidak semua disadari.

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain ; 1) apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik ?, 2) apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik ?, 3) apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik ?, 4) manakah diantara motivasi, insentif dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik ?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah; 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik, 2) untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik, 3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik, 4) untuk mengetahui manakah diantara motivasi, insentif dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan. Menurut Reksohadiprodjo (2009:252) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Robbins (2009:198) mengatakan bahwa motivasi

sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikoordinasi oleh kemampuan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada. Sedangkan Nawawi (2010:351) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, (Nawawi, 2010:353), antara lain : 1) motivasi internal. Kebutuhan-kebutuhan dan keinginan - keinginan seorang individu dalam menambah motivasi internalnya. Kekuatan-kekuatan ini mempengaruhinya dengan pikiran-pikirannya yang selanjutnya membimbing perilakunya ke dalam situasi tertentu. 2) motivasi eksternal. Dijelaskan bahwa teori motivasi internal telah mempertimbangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam seorang individu, kebutuhan-kebutuhan dan keinginannya.

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauhmana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusianya agar mereka mampu bekerja produktif dan penuh tanggung jawab.

Terdapat tiga aspek yang mempengaruhi motivasi karyawan, (Mangkunegara 2010:74), yaitu : 1) perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap dan nilai, 2) perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya, 3) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja dan budaya kerja yang disepakati. Oleh karena itu, pimpinan perlu memahami ketiga aspek tersebut agar perilaku kerja karyawan terkendali diarahkan untuk mencapai produktivitas kerja maksimal.

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, melanjutkan jenjang pendidikan yang tinggi sehingga nantinya membuka peluang untuk promosi karir, dan sebagainya. Adapun faktor-faktor yang melatar belakangi seseorang untuk mendorong motivasi ini (Nawawi, 2010:353) sebagai berikut; 1) pemenuhan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja, 2) terciptanya hubungan persahabatan dan kekeluargaan antara karyawan maupun dengan atasan, 3)dukungan dari perusahaan terhadap pengembangan karier karyawan, 4) peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan melalui pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar.

### **Insentif**

Pada umumnya orang mau bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha menciptakan iklim yang dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya. Salah satu cara yang paling tepat sebagai pendorong semangat kerja adalah sistem insentif. Insentif merupakan salah satu sarana untuk memotivasi karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Insentif juga dirumuskan sebagai faktor pendorong dengan tujuan membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar menghasilkan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Pengertian insentif menurut Ranupandojo dan Husnan (2009:161), adalah pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Dari pengertian mengenai insentif diatas, dapat disimpulkan arti dari insentif sebagai berikut : 1) insentif sebagai perangsang atau daya pendorong yang sengaja diberikan pada karyawan prestasi kerja dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan besar untuk bekerja dan berprestasi dengan lebih baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa memperoleh penghargaan dan balas jasa yang pantas atas hasil kegiatannya dan prestasi kerja yang dicapainya, 2) insentif juga membantu karyawan untuk memperoleh karyawan pendapatan dengan pelaksanaan finansial yang

melebihi upah dasar dan tunjangan tetap dalam rangka peningkatan kesejahteraan karyawan. Apabila kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas dan aman dalam bekerja.

Secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi dua golongan (Sarwoto 2008:143) sebagai berikut; *pertama*, insentif material. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut; 1) uang. Insentif yang berupa uang dapat diberikan dalam berbagai macam yaitu : premi, komisi pembagian keuntungan dan kompensasi, 2) jaminan sosial. Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ini bermacam-macam, antara lain : pemberian perumahan dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar secara gratis, cuti sakit tetap mendapat gaji dan pemberian pakaian dinas.

*Kedua*, insentif non material. Insentif non material diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain; 1) pemberian gelar, 2) pemberian tanda jasa, 3) pemberian piagam penghargaan, 3) pemberian promosi jabatan, 4) pemberian pujian lisan atau tertulis secara resmi didepan umum atau secara pribadi.

Sedangkan Manullang, (2010:141) yang membagi insentif menjadi tiga bentuk sebagai berikut : 1) *financial incentive*. Dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja berupa uang, tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan faktor-faktor kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya. Untuk menetapkan suatu kebijakan insentif, perusahaan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan keuangan perusahaan yang ada. Dengan maksud agar tujuan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dapat tercapai dengan memuaskan.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan dari berbagai pihak diantaranya adalah : 1) tujuan bagi masyarakat. Dewasa ini, insentif memeriksa jaminan keuangan kepada karyawannya pada waktu mereka sakit dan tidak mampu bekerja karena tua. Jadi insentif merupakan suatu andil yang tidak kecil bagi suatu perusahaan dalam kehidupan masyarakat. 2) tujuan bagi organisasi. Organisasi mempunyai berbagai tujuan ketika mereka menawarkan insentif, seperti : mengurangi biaya lembur, mengurangi jumlah karyawan yang absen dan berhenti, menguntungkan dalam pengadaan tenaga kerja dan memuaskan kebutuhan karyawan, 3) tujuan bagi karyawan. Karyawan biasanya lebih suka mencari perusahaan yang menyediakan insentif karena dengan demikian mereka mengharapkan dapat mengurangi biaya asuransi mereka.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan diberikannya insentif tersebut adalah untuk mempertahankan karyawan serta menambah semangat dan gairah kerja mereka, sehingga karyawan terpacu untuk berprestasi pada akhirnya akan meningkatkan volume penjualan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Beberapa langkah-langkah penentuan insentif yang efektif (Manullang, 2010: 89) meliputi; 1) menentukan standar prestasi kerja yang tinggi, 2) mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat, 3) melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya, 4) mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja, 5) mengupayakan agar peningkatan penghargaan ada artinya bagi karyawan.

Syarat-syarat yang patut dipenuhi dalam pemberian insentif agar dapat digunakan tujuan pemberian insentif dapat diwujudkan terdiri atas beberapa hal, (Manullang, 2010 : 92) sebagai berikut; 1) sederhana, peraturan dari system insentif haruslah singkat, jelas, dan dapat dimengerti, 2) spesifik, Tidak cukup hanya dengan mengatakan, hasilkan lebih banyak atau jangan terjadi kecelakaan. Karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan, 3) dapat diukur, Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk

menentukan rencana insentif. Program rupiah akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan rupiah yang dibelanjakan.

Ada beberapa pemberian dasar insentif yang bisa digunakan oleh suatu perusahaan, (Manullang, 2010:141) yaitu; 1) jumlah insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan, 2) jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis, 3) jumlah insentif sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Disiplin Kerja

Banyak orang memberikan pengertian bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan saat datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya. Sedangkan gambaran itu kurang tepat, kemungkinan gambaran itu adalah merupakan salah satu kedisiplinan yang dituntut oleh perusahaan. Oleh karena itu penulis akan kemukakan definisi dari pendapat Nitisemito (2010:199) menyatakan bahwa disiplin mempunyai arti salah satu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. (Wursanto, 2008:147). Disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (Sinungan 2009:135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. (Siagian 2009:145). Sedangkan Hasibuan, (2009:193) mengungkapkan kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Jenis disiplin kerja dapat dibedakan menjadi dua (Terry, 2009 : 218) sebagai berikut : 1) *self discipline*. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku, 2) *command discipline*. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut; 1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku, 2) adanya perilaku yang terkendali, 3) adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai atau karyawan dapat dilihat dari; 1) kepatuhan karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, 2) bekerja sesuai prosedur yang ada, 3) pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut; 1) pendisiplinan dilakukan secara pribadi, 2) pendisiplinan yang bersifat membangun, 3) keadilan dalam pendisiplinan, 4) pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen, 5) setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, (Soejono, 2008 : 67) yaitu; 1) ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik, menggunakan

peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan, 3) tanggungjawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik, 4) letaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2010:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2010:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Mangkunegara (2010: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2010:14), mengemukakan bahwa kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu; 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*), 3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete*), 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja menurut Rivai (2010:309) menjelaskan pengertian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat lima faktor dalam penilaian kinerja, (Dessler, 2009:514) yaitu: 1) kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran, 2) kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi, 3) supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan, 4) kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu, 5) konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2010:16) adalah: 1) faktor individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan

modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi, 2) faktor lingkungan organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Ukuran kinerja mencakup beberapa tipe kriteria performansi kinerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik, (Gomez, 2008:142), antara lain: 1) *quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, 2) *quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, 3) *job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya, 4) *creativity*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, 5) *cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), 6) *dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, 7) *initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam mempereser tanggung jawabnya, 8) *personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integrasi pribadi.

Sedangkan menurut menurut Hasibuan (2009:95) pengukuran kinerja karyawan bisa dilihat dari hal berikut ini: 1) kesediaan, 2) prestasi kerja, 3) kejujuran, 4) kedisiplinan, 5) kreativitas, 6) kerjasama, 7) kepemimpinan, 8) kepribadian, 9) prakarsa, 10) kecakapan, 11) tanggung jawab

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2009) yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Dalam penelitian Luthans (2008: 297), menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik di Amerika Serikat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan Rusia. Kondisi psikologis positif dari karyawan di perusahaan milik negara China menunjukkan harapan dan resiliensi secara signifikan berhubungan dengan kinerja mereka, namun ciri evaluasi diri tidak berhubungan dengan kinerja.

H<sub>1</sub> : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Insentif dapat didefinisikan sebagai motivator luar dimana gaji, honor, atau perspektif karir dihubungkan kepada kinerja pegawai. Individu dianggap memiliki pilihan untuk meningkatkan kekayaan dan juga menambah waktu luangnya. Teori agensi menyatakan bahwa individu akan menyusut (tidak memiliki usaha) dalam sebuah pekerjaan, kecuali hal itu memiliki kontribusi dalam kesehatan ekonomi mereka sendiri. Insentif yang tidak



bergantung pada kinerja pegawai secara umum tidak dapat memenuhi kriteria ini, dengan demikian teori agensi menyatakan insentif memiliki peran fundamental dalam memotivasi dan mengontrol kinerja pegawai karena memiliki keinginan untuk meningkatkan kekayaan. Pemberian insentif sangat diperlukan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan bentuk, semangat untuk mendapatkan tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa setiap perusahaan harus mempunyai bentuk dan semangat dengan memberikan insentif yang sesuai dengan keadaan dan kondisi yang ada, karena akan memudahkan adanya hubungan serasi dan seimbang antara proses produksi dengan kemampuan dan kematangan dari karyawan sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Semakin baik pemberian insentif yang berupa imbalan uang atau non uang akan semakin meningkatkan gairah kerja karyawan, karena hal tersebut akan semakin mensejahterakan kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Insentif merupakan faktor signifikan dalam kinerja karyawan. Uang tidak hanya membantu karyawan untuk memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga kebutuhan karyawan yang lebih tinggi. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan memperhatikan kontribusi karyawan kepada organisasi, (Luthans, 2008; 112).

H<sub>2</sub> : Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor kedisiplinan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas, karena sekalipun karyawan memiliki ketrampilan serta pengetahuan yang tinggi tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila karyawan yang bersangkutan tidak memanfaatkan ketrampilan dan pengetahuannya secara teratur dan disiplin. Demikian pula dengan penerapan teknologi yang canggih sekalipun, tidak akan memberikan hasil yang maksimal bila karyawan melaksanakan atau menjalankannya tidak mempunyai kesungguhan terhadap disiplin kerja. Jadi dapatlah disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

H<sub>3</sub> : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Petrosida Gresik Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden adalah karyawan tetap sejumlah 37 orang. Dapat dikatakan menurut pendapat Roscoe yang dikutip Sugiyono (2009:12) yang mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan untuk penelitian antara 30-500. Jumlah sampel yang teridentifikasi tersebut digunakan sebagai model penelitian. Adapun karakteristik responden sebagai subyek penelitian dapat digambarkan melalui jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

### **Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

1. Motivasi, merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah; 1) pemenuhan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja, 2) terciptanya hubungan persahabatan dan kekeluargaan antara karyawan maupun dengan atasan, 3) dukungan

- dari perusahaan terhadap pengembangan karier karyawan, 4) peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan melalui pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar.
2. Insentif, merupakan bentuk dorongan finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang melebihi standar agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel insentif adalah; 1) jumlah insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan, 2) jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis, 3) jumlah insentif sesuai dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  3. Disiplin kerja, merupakan sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah; 1) ketepatan waktu, 2) menggunakan peralatan kantor dengan baik, 3) memiliki tanggung jawab yang tinggi, 4) ketaatan terhadap aturan kantor
  4. Kinerja karyawan, merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan PT Petrosida Gresik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun atribut atau indikatornya adalah sebagai berikut; 1) hasil kerja karyawan ini dalam satu waktu periode yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai, 2) karyawan dapat mencapai kualitas kerja sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan, 3) karyawan memiliki keterampilan serta pengetahuan yang luas tentang pekerjaan, 4) karyawan mampu menciptakan ide atau gagasan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, 5) karyawan bersedia bekerjasama dengan rekan kerja (*team work*).

Dalam penelitian ini dipakai skala likert, menurut Sugiyono (2009 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang dijadikan 4 (empat) skala alternative.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis *r product moment*. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis sebesar 0,30 maka suatu pertanyaan dianggap valid (Ghozali; 2013:135). Sedangkan pengukuran reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih dari 60 % atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan reliabel (Ghozali, 2013:42).

### **Uji Asumsi Klasik**

1. Uji normalitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Uji multikolinearitas. Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. (Ghozali, 2013: 91)

3. Uji heteroskedastisitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. 1) jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas, 2) jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah O pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Insentif

X3 : Disiplin kerja

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja responden dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1  
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Prosen
Jenis Kelamin		
Pria	20	54,05%
Wanita	17	45,95%
Total	37	100,00 %
Usia		
20-30 th	16	43,24%
31-40 th	15	40,54%
41-45 th	4	10,81%
> 45 th	2	5,41%
Total	37	100,00%
Pendidikan		
SMA	14	37,84%
D-3	8	21,62%
S-1	15	40,54%
Total	37	100,00%
Masa Kerja		
< 3th	5	13,51%
3-7 th	9	24,32%
7-10 th	13	35,14%
>10 th	10	27,03%
Total	37	100,00%

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Dari Tabel 1 terlihat responden terbanyak adalah berjenis kelamin pria dengan prosentase sebesar 54,05%. Usia terbanyak antara 20-30 tahun dengan prosentase sebesar 43,24%. Pendidikan terbanyak adalah S-1 dengan prosentase sebesar 40,54%. Sedangkan

responden terbanyak berdasarkan masa kerja adalah mereka yang telah bekerja antara 7-10 tahun dengan prosentase sebesar 35,14%.

### Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden dalam penelitian ini digunakan guna menggambarkan tanggapan responden berkaitan motivasi, insentif, disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT Petrosida Gresik. Berikut ini merupakan hasil dari jawaban kuisioner dari masing-masing variabel yang dijadikan model penelitian, sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden**

Indikator	Jawaban								Total	
	STS		TS		S		SS		Jml	%
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%		
Motivasi	0	0,0%	8	5,4%	76	51,4%	64	43,2%	148	100,0%
Insentif	0	0,0%	1	0,9%	46	41,4%	64	57,7%	111	100,0%
Disiplin kerja	0	0,0%	4	2,7%	70	47,3%	74	50,0%	148	100,0%
Kinerja karyawan	0	0,0%	1	0,5%	112	60,5%	72	38,9%	185	100,0%

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan motivasi, insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Petrosida Gresik menyatakan setuju.

### Uji Reliabilitas dan Validitas

Uji validitas untuk masing - masing variabel nampak pada Tabel 3 sebagai berikut ;

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

Indikator Variabel	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Motivasi			
Butir Mtv 1	0,669	0,000	Valid
Butir Mtv 2	0,419	0,010	Valid
Butir Mtv 3	0,779	0,000	Valid
Butir Mtv 4	0,500	0,002	Valid
Insentif			
Butir Instf 1	0,469	0,003	Valid
Butir Instf 2	0,669	0,000	Valid
Butir Instf 3	0,378	0,021	Valid
Disiplin Kerja			
Butir DK 1	0,663	0,000	Valid
Butir DK 2	0,791	0,000	Valid
Butir DK 3	0,620	0,000	Valid
Butir DK 4	0,661	0,000	Valid
Kinerja Karyawan			
Butir KK 1	0,676	0,000	Valid
Butir KK 2	0,625	0,000	Valid
Butir KK 3	0,676	0,000	Valid
Butir KK 4	0,670	0,000	Valid
Butir KK 5	0,670	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Tabel 3 menunjukkan seluruh item pertanyaan mengenai memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid, kondisi ini

berarti bahwa seluruh item pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas nampak pada Tabel 4 sebagai berikut

Tabel 4  
Reliability Statistic

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,640	0,60	Reliabel
Insentif	0,645	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,626	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,680	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Hasil pengujian reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan grafik menunjukkan distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum. prob.*) dengan sumbu X (*observed cum prob.*) Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi	0,600	1,668	Bebas multikolinieritas
Insentif	0,856	1,168	Bebas multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,681	1,469	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Tabel 5 menunjukkan besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini mencerminkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik secara linier. Dalam pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Regression**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	r
Motivasi	0,597	0,000	0,568
Insentif	0,577	0,016	0,403
Disiplin Kerja	0,313	0,033	0,361
Konstanta	1,667		
Sig. F	0,000		
R	0,823		
R <sup>2</sup>	0,677		

Sumber: Data Primer, 2016 Diolah

Dari data Tabel 6 persamaan regresi yang didapat adalah

$$Y = 1,667 + 0,597X_1 + 0,577X_2 + 0,313X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel, yaitu motivasi, insentif dan disiplin kerja menunjukkan arah hubungan positif (searah) dengan kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, insentif dan disiplin kerja PT Petrosida Gresik akan semakin meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan tersebut.

### Pembahasan

Penilaian kinerja sangatlah penting bagi kalangan karyawan, metode-metode penilaian yang digunakan, dan cara hasil-hasil yang dikomunikasikan dapat memiliki imbas positif maupun negatif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk tindakan disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara. Penilaian kinerja akan dianggap menakutkan oleh orang-orang yang menilai dirinya rendah, orang-orang yang kurang produktif, dan sebagainya. Penilaian prestasi kerja yang baik harus dapat menggambarkan hal yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan karyawan yang dinilai, (Mangkunegara, 2010:89) Hasil pengujian menunjukkan pengaruh variabel motivasi, insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan PT Petrosida Gresik ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi dalam bekerja yang mereka miliki, insentif yang diberikan perusahaan serta tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 82,3 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik memiliki hubungan yang erat.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini mencerminkan semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semangat yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Robins, 2009). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dan organisasi lainya jika mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi

dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motif dan motivasinya dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktifitas kerja sehingga tidak terpenuhinya produksi yang berkualitas unggul di dalam pemasaran. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) dan Sukarani (2014) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi pemberian insentif yang diterima oleh karyawan akan meningkatkan motivasi mereka sehingga gairah kerja akan meningkat. Dengan demikian kinerja mereka juga akan meningkat. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut dengan sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Hal ini menunjukkan bahwa dalam upaya untuk membentuk organisasi pembelajaran, manajer perlu memberi stimulus yang dapat membangkitkan semangat karyawan untuk terus belajar. Stimulus ini dapat berupa balasan dan penghargaan atas upaya mereka selama ini. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Yazid (2009) yang menunjukkan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Kedisiplinan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas, karena sekalipun karyawan memiliki ketrampilan serta pengetahuan yang tinggi tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila karyawan yang bersangkutan tidak memanfaatkan ketrampilan dan pengetahuannya secara teratur dan disiplin. Hasil ini sejalan dengan pendapat Silalahi (2009:199) yang mengungkapkan bahwa dalam setiap saat pimpinan akan menyisihkan waktu untuk keperluan kedisiplinan, karena tindakan disiplin tidak hanya mempunyai kaitan langsung dengan sikap karyawan tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sukarani (2014) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut; 1) hasil pengujian menunjukkan motivasi, insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan PT Petrosida Gresik ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi dalam bekerja yang mereka miliki, insentif yang diberikan perusahaan serta tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 82,3 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel

tersebut terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik memiliki hubungan yang erat, 2) hasil pengujian secara partial menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, 3) hasil pengujian kedua menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam upaya untuk membentuk organisasi pembelajaran, manajer perlu memberi stimulus yang dapat membangkitkan semangat karyawan untuk terus belajar. Stimulus ini dapat berupa balasan dan penghargaan atas upaya mereka selama ini, 4) hasil pengujian terakhir menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Kondisi ini menunjukkan kedisiplinan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas, karena sekalipun karyawan memiliki ketrampilan serta pengetahuan yang tinggi tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila karyawan yang bersangkutan tidak memanfaatkan ketrampilan dan pengetahuannya secara teratur dan disiplin, 5) hasil perhitungan koefisien determinasi partial ( $r^2$ ) menunjukkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Petrosida Gresik. Hal ini diindikasikan dengan tingkat koefisien korelasi parsial untuk variabel tersebut lebih besar dari variabel lainnya.

#### Saran

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disarankan; 1) mengingat motivasi kerja karyawan merupakan variabel yang paling dominan, hendaknya pimpinan menjaga motivasi kerja karyawan misal dengan pemenuhan peralatan kerja guna pemenuhan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja mereka, mengadakan pelatihan guna peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan PT Petrosida Gresik, 2) hendaknya dilahirkan adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawannya agar disiplin tetap terjadi. Disamping pimpinan lebih melakukan pendekatan kepada para karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan, 3) perusahaan perlu membuat peraturan dan tata tertib yang jelas dan tegas sehingga karyawan takut untuk melanggarnya lebih meningkatkan pengawasan terhadap pemakaian dan pemeliharaan perangkat agar selalu berada pada posisi yang siap pakai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2009. *Human Resource Management Tenth Edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, F. C. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior*. 6<sup>th</sup> Edition. McGraw-Hill International Editions. Singapore.
- Mangkunegara, AP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Manullang, M. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Murti, H. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*.1.(1).
- Nawawi, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S.2010. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Keempat. Ghalia Indonesia. Jakarta.



- Ranupandojo dan S. Husnan. 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke Empat BPFE Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, S. 2009. *Manajemen Strategi (Business Policy)*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. 2009. *Organization Behaviour*. Seventh Edition. A Simon and Schuster Company. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Sarwoto. 2008. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keempat. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Indonesia. Jakarta.
- Silalahi, B. 2009. *Perencanaan Tenaga Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT Pustaka Binaman, Jakarta.
- Sinungan, M. 2009. *Produktifitas. Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soejono, 2008. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta .
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sukarani. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Columbindo Perdana Cabang Purworejo. *Jurnal Oikonomia*. 2. (1).
- Terry. GR. 2009. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Wursanto. 2008. *Manajemen Kepegawaian*. Kanisius. Yogyakarta.
- Yazid, A. 2009. Pengaruh Gajii Dan linsentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo. *Skripsi*. Pendidikan Ekonomi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang.