

## PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA AREA CABANG JAKARTA 1

Annisa<sup>1</sup>, Hamdi Supriadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> ichaannisa267@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> hamdisupriadi11@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine the effect of providing incentives and work discipline on employee performance at PT Indomarco Prismatama Jakarta branch area 1. This study was conducted using a quantitative research method with a sampling technique using saturated sampling and samples were obtained in the study of 65 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test regression analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The result of this study is that provision of incentives has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 21.183 + 0.440 X_1$ , a correlation value of 0.571 meaning that the two variables have a moderate level of relationship. The value of determination coefficient was 32.6%. The hypothesis test was obtained by calculating  $t > t$  table or  $(5.522 > 1.669)$  thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted meaning that there is a significant influence of providing incentives on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 17.539 + 0.523 X_2$  correlation value 0.630 meaning that the two variables have a strong relationship level. The value of the determination coefficient is 39.7%. the hypothesis test was obtained by  $t$  counting  $> t$  table or  $(6.437 > 1.669)$ . thus,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted meaning that there is a significant influence of work discipline on employee performance. The provision of incentives and work discipline had a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 13.378 + 0.255 X_1 + 0.378 X_2$  correlation value 0.690 meaning that the independent variable with the bound variable had a strong relationship level. The coefficient value of determination was 47.6% while the remaining 52.4% was influenced by other factors.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama area cabang Jakarta 1. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian jumlah 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 21,183 + 0,440 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,571, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,6%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(5,522 > 1,669)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,539 + 0,523 X_2$  nilai korelasi 0,630 artinya kedua

variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi 39,7%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,437 > 1,669$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,378 + 0,255 X_1 + 0,378 X_2$  nilai korelasi 0,690 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,6% sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci : Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam usaha tersebut karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital serta paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya yang lainnya, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua kompetensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Sumber daya manusia harus mampu dikembangkan dengan maksimal dan juga secara profesional dalam bekerja agar terjadi keseimbangan dan kesinambungan kebutuhan sumber daya manusia dengan kemajuan dan tuntutan ruang bisnis dapat tercipta sesuai tujuan dan target yang ditentukan.

Untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal diperlukan kinerja karyawan yang unggul dan profesional sehingga dapat menciptakan suatu output kerja dengan baik juga demi kemajuan suatu instansi. Kinerja dapat dinilai baik jika mampu meningkatkan taraf kualitas dan pencapaian dari suatu perusahaan. Pencapaian inilah yang mengharuskan perusahaan memperhatikan kedisiplinan karyawan,

pengembangan dalam fokus sumber daya manusia yang ada dan pemberian insentif terhadap karyawan. Karena ketiga faktor tersebut merupakan faktor terpenting yang harus diwujudkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan yang akan berpengaruh terhadap income perusahaan.

PT Indomarco Primatama adalah perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market Indomaret dengan akta notaris No. 207, tertanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto dan SIUP No.789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988. Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No. 207 tertanggal 21 November 1988. Usaha ini mulai berkembang ketika PT. Indomarco Primatama pertama kali membuka gerai Indomaret di Jakarta yang berlokasi di Ancol, Jakarta Utara pada November 1988 yang kemudian disusul dengan pembukaan gerai-gerai Indomaret di tempat-tempat lainnya. Keberadaan Indomaret diperkuat oleh anak perusahaan di bawah bendera grup INTRACO, yaitu Indogrosir, BSD Plaza dan Charmant. Keunggulan-keunggulan yang telah dimiliki oleh Indomaret tersebut tidak menyurutkan semangat PT. Indomarco Primatama untuk terus berusaha mengembangkan Indomaret sebagai jaringan minimarket terbaik di Indonesia. Hubungan kerja sama yang dijalin dengan lebih dari 500 pemasok membuat Indomaret memiliki posisi yang baik dalam menentukan produk-produk yang akan dijualnya. Selain itu, sistem distribusi yang didukung oleh jaringan pemasok yang handal dalam menyediakan produk terkenal dan berkualitas serta sumber daya manusia yang kompeten menjadikan Indomaret sangat efisien dalam mendistribusikan produknya sehingga Indomaret mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para konsumennya.

PT Indomarco Prismatama memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan sebanyak – banyaknya dan cara untuk mendapatkan tujuan tersebut, maka PT Indomarco Prismatama harus bekerja sama dengan karyawannya sebagai anggota organisasi dalam perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan fasilitas – fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan memberikan fasilitas kesehatan, pemberian insentif dan lain sebagainya. Dengan pemberian imbal jasa kepada pegawai secara tidak langsung pegawai akan termotivasi oleh pemberian insentif tersebut. Dengan insentif pegawai akan merasa pekerjaannya dapat dihargai dan memberikan kesan yang baik dalam hubungan pegawai dan atasannya sehingga timbulnya semangat dalam bekerja dan meningkatkan prestasi yang memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan. Namun, pemberian insentif saja tidak cukup untuk menjamin peningkatan kinerja karyawan jika tidak disertai dengan disiplin kerja yang baik.

Dalam penelitian ini, memfokuskan pembahasan pada PT Indomarco Prismatama yang mana Pemberian Insentif berdasarkan pada jabatan masing- masing, karena besar kecilnya pemberian insentif merupakan ukuran untuk memotivasi karyawan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan, pemberian insentif dan disiplin kerja sebagai salah satu faktor penting dalam pengelolaan SDM diperusahaan semestinya menjadi hal yang harus ditetapkan dan dipertimbangkan oleh perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat dan disiplin kerja karyawan tentunya perusahaan akan menyaring karyawannya dengan membandingkan kinerja antar karyawan. Permasalahan pemberian insentif material pada penghargaan dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja pencapaian penjualan target setiap bulannya.

Tabel 1.1  
Pemberian Insentif material (Upah atau bonus) Perbulan Berdasarkan Jabatan PT Indomarco Prismatama

No.	Jabatan	Insentif	Tunjangan
1.	Chief Of Store (Kepala Toko)	Rp. 400.000	Rp. 500.000
2.	Store Senior Leader (Assiten kepala toko)	Rp. 350.000	Rp. 450.000
3.	Store Junior Leader (Merchandiser)	Rp. 250.000	Rp. 450.000
4.	Store Crew Gril (Kasir)	Rp. 200.000	Rp. 385.000
5.	Store Crew Boy (Pramuniaga)	Rp.200.000	Rp. 385.000

Sumber Data: Toko Indomaret Cabang Jkt 1

Berdasarkan data yang diperoleh Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan masing-masing. Jika karyawan mencapai target Key Perfomance Indikator maka karyawan mendapatkan pemberian insentif sesuai jabatan masing-masing. Insentif diberikan karena adanya penjualan melebihi target dari penjualan yang dilakukan oleh karyawan, diberikan pada akhir bulan berdasarkan kinerja karyawan.

Dalam pemberian insentif beberapa faktor umum yang sering pada peraturan disiplin kerja pada tingkat kehadiran dan ketepatan waktu seorang karyawan dalam bekerja, termasuk ketidakmampuan untuk bekerja karena alasan sakit atau cuti. Data yang menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja dari absensi karyawan pada PT Indomarco Prismatama.

Tabel 1.2  
Data Absensi Kedisiplinan (Peraturan) Pada PT Indomarco Prismatama Area Cabang Jakarta 1 Tahun 2021-2023

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alpa	Persentase
2021	312	65	22	16	21	0,19
2022	312	65	29	22	25	0,24
2023	312	65	36	29	18	0,26

Sumber Data: HRD Indomaret Cabang Jkt 1

Berdasarkan tabel 1.2 data kehadiran karyawan diatas dapat dilihat bahwa masih banyak tidak hadir dengan alasan sakit izin dan alpa. Ketidakhadiran pada tahun 2021 sebanyak 59 absensi, pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 76 absensi, pada tahun 2023 absensi karyawan tidak hadir lebih meningkat yaitu 83. Hal ini disebabkan tekanan kerja yang tinggi, kurangnya istirahat dapat membuat karyawan merasa lelah memutuskan untuk mengambil cuti atau alpa.

Menurut Sutrisno (2011:94) bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kedisiplinan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama sangat penting karena berdampak pada operasional harian dan pelayanan kepada

pelanggan. Rendahnya tingkat kedisiplinan dapat berdampak negatif pada penilaian kinerja karyawan, kinerja karyawan dalam bidang retail/sales merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan penjualan dan pencapaian target perusahaan.

Tabel 1.3  
Data Kinerja karyawan kualitas pekerjaan (Target Penjualan) Pada Tahun 2023

Bulan	Target (Perbulan)	Real Penjualan(Sales)	Realisasi
Januari	Rp. 240.000.000	Rp. 150.000.000	62%
Febuari	Rp. 250.000.000	Rp. 180.000.000	72%
Maret	Rp. 260.000.000	Rp. 200.000.000	77%
April	Rp. 280.000.000	Rp.240.000.000	85%
Mei	Rp. 295.000.000	Rp. 260.000.000	88%
Juni	Rp. 300.000.000	Rp. 250.000.000	83%
Juli	Rp. 315.000.000	Rp. 280.000.000	88%
Agustus	Rp. 340.000.000	Rp. 300.000.000	88%
September	Rp. 350.000.000	Rp. 295.000.000	84%
Oktober	Rp. 360.000.000	Rp. 330.000.000	91%
November	Rp.375.000.000	Rp. 200.000.000	53%
Desember	Rp. 380.000.000	Rp. 250.000.000	65%

Sumber: Data Toko Indomaret cabang Jakarta 1

Dinilai dari tabel pencapaian selama 1 tahun terakhir maka dapat dijelaskan bahwa, pada bulan november mengalami penurunan pada target sales senilai 53%, apabila sales mengalami penurunan, pemberian insentif pun tidak melampaui, Penjualan karyawan mencapai target, maka karyawan akan mendapatkan pemberian insentif yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Yoega Dwi.. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS). Vol. 4, No. 1 (2023). e-ISSN 2721-5415 PENGARUH INSENTIF DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MITRA SEPADAN FINANCE CABANG KOTA BENGKULU 1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara Insentif (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu.

Istiqomah Melati. (Voulume 1) No. 3 Tahun 2023. E-ISSN 2963-0606 PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWANPT ASTRIDO JAYA MOBILIDO Hasil pemeriksaan yang dipimpin oleh peneliti menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja sebesar 0,446 atau 44,6% terhadap kinerja karyawan

Astrido Jaya Mobilidocabang klender. Juga terdapat pengaruh pemberian insentif berpengaruh sebesar 0,499 atau 49,9% terhadap kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender. Disiplin kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh gabungan sebesar 0,569 atau56,9% terhadap kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido. Cabang klender.

Ignasius Rezaldi, Vol. 3. No.1 (2023). E-ISSN 2178- 5262 Analisis Pengendalian Internal Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Titik Terang Konveksi). Dari hasil penelitian ini maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut : terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi,terdapat pengaruh yang tidak signifikan insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan titik terang konveksi, terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan titik terang konveksi, terdapat pengaruh yang tidak signifikan

Suli Yersia, Vol. 5, No. 1 (2023). E-ISSN: 2797-6238 Analisis Dampak Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan uji asumsi klasikyaitu uji normalitas data dan ujiheteroskedastisitas serta uji multikolinearitas, bahwa regresi berdistribusi secara normal hal ini ditunjukkan karna masing- masing pengujian seperti uji grafik histogram, residual dan hasil uji statistik berdistribusi normal.

Hendry Wijaya, Vol. 20 No.2, Juli 2023. E-ISSN 2622- 1845 Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT.

Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin 1. Hipotesis Alternatif yang pertama, menguji apakah Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Dari hasil estimasi data, interaksi kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan artinya apabila Pemberian Insentif ditingkatkan, maka akan membawa dampak kepada peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

Slamat Anjoni, Vol 4, No. 1 Juli 2023. e-ISSN 2723-4244 PENGARUH PELATIHAN KERJA, JAMINAN SOSIAL DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAGE HOTEL BENGKULU Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Bengkulu. Jaminan Sosial (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Wiranto, Vol. 3, No.2 Juli 2023. ISSN :2807-8438 Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cisarua Mountain Dairy Secara simultan variable Insentif (X1) dan variable Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variable Prestasi kerja (Y) di PT. Cisarua Mountain Dairy Anis Asma'uswatun, Vol. 1, No. 4 Oktober 2023. e-ISSN: 2986-3260 Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja (Survei pada Karyawan Tasco Minimarket Tasikmalaya). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Kompetensi, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja di CV. Tasik Company (Tasco), Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco).

Istianah Asas, Vol. 1, No. 1 Januari 2023. E-ISSN: 2988-1986 PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN TOKO BASMALAH PAMEKASAN Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Toko Basmalah Pamekasan. Artinya, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka, perusahaan memperhatikan pemberian insentif, karena insentif dapat meningkatkan keyakinan karyawan bahwa prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan yang baik pula.

### 3. METODE PENELITIAN

Uji instrumen data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2021:175) "Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti".

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Menurut Sugiyono (2021:176) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada persetujuan-persetujuan yang sudah memenuhi uji validitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Alpha Cronbach (CA) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus spearman brown.

#### a. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Ghozali (2021:196) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi, variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan program SPSS versi 25 yang menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

2) Uji Multikolinieritas

Ghozali (2021:157) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance dan Variable Inflation Factor (VIF).

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021:162), tujuan dari uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika ditemukan adanya korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk melakukan uji autokorelasi dapat menggunakan uji Run Test.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

b. Analisis Regresi berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2021:213) menyatakan bahwa Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas atau lebih yang terdiri dari insentif (X1) dan disiplin (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi pearson atau biasa disebut analisis Product Moment digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel secara linier dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yaitu jika korelasi lebih dari 0,5 maka hubungan kuat, jika kurang dari 0,5 maka hubungan lemah.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Ghozali (2017) koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

e. Uji Hepotesis

Uji Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh insentif (X1) dan disiplin (X2), terhadap kinerja karyawan (Y), secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk koleras ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif (X1)

Pertanyaan	r Hitung	R tabel	Keterangan
<b>1. Material (Komisi)</b>			
a. Seberapa puas anda dengan jumlah komisi dan bonus yang anda terima.	0,797	0,244	Valid
b. Saya merasa bahwa proses insentif dan bonus perusahaan ini adil	0,805	0,244	Valid
c. Saya merasa komisi dan bonus mempengaruhi kepuasan kerja saya	0,791	0,244	Valid
d. Saya merasa mampu meraih insentif sesuai pencapaian adanya target	0,845	0,244	Valid
e. Saya merasa bahwa adanya insentif memotivasi untuk bekerja lebih baik	0,598	0,244	Valid
<b>2. Non Material (Piagam, Jabatan, Pujian)</b>			
a. Saya merasa bangga atas piagam penghargaan yang diberikan oleh perusahaan saya	0,811	0,244	Valid
b. Saya mendapat pujian atas prestasi yang telah saya capai	0,760	0,244	Valid
c. Perusahaan memberikan insentif berdasarkan jabatan karyawan	0,610	0,244	Valid
<b>3. Sosial (Lama Bekerja, Kelayakan)</b>			
a. Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak	0,698	0,244	Valid
b. Lama bekerja mempengaruhi insentif yang diberikan	0,498	0,244	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, Variabel Pemberian Insentif (X1) di peroleh nilai r hitung > r tabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>1. Kesadaran</b>			
a. Saya sadar bahwa kedisiplinan kerja sangatlah penting	0,712	0,244	Valid
b. Saya selalu berhati-hati dalam bekerja	0,861	0,244	Valid
<b>2. Kesiediaan</b>			
a. Saya selalu menggunakan atribut seragam yang telah ditentukan, oleh perusahaan	0,766	0,244	Valid
b. Saya selalu menghormati pendapat karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0,779	0,244	Valid
<b>3. Peraturan</b>			
a. Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP	0,801	0,244	Valid
b. Saya melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	0,770	0,244	Valid
<b>4. Hukuman</b>			
a. Saya setuju dengan adanya hukuman yang telah ditetapkan pada perusahaan	0,717	0,244	Valid
b. Saya memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan pada perusahaan	0,732	0,244	Valid
<b>5. Tata Tertib</b>			
a. Saya tidak pernah terlambat pada apsen	0,664	0,244	Valid
b. Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan	0,759	0,244	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, Variabel Disiplin Kerja (X2) di peroleh nilai r hitung > r tabel (0,244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<b>1. Kualitas Pekerjaan</b>			
a. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	0,587	0,244	Valid
b. Kualitas pekerjaansaya sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	0,574	0,244	Valid
<b>2. Kuantitas</b>			
a. Jumlah hasil yang saya jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0,632	0,244	Valid
b. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0,703	0,244	Valid
<b>3. Ketepatan Waktu</b>			
a. Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	0,607	0,244	Valid
b. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,642	0,244	Valid
<b>4. Kehadiran</b>			
a. Saya selalu hadir dalam meeting pekerjaan	0,576	0,244	Valid
b. Saya tidak pernah melanggar absensi kerja	0,741	0,244	Valid
<b>5. Sikap Kooperatif</b>			
a. Saya dan team kerja sangat bekerja sama	0,658	0,244	Valid
b. Saya memiliki komitmen yang tinggi dan saling membantu dalam bekerja	0,595	0,244	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, Variabel Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai r hitung > r tabel (0,2441), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Reliabilitas X1  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha Variabel Pemberian Insentif

sebesar 0,897 > 0,60, sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner ini realibel

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas X2**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha Variabel Disiplin Kerja sebesar 0,915 > 0,60, sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner ini realibel.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Y**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja Kerja sebesar 0,831 > 0,60, sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner ini realibel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov**  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07403059
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.083
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa besarnya nilai kolmogrov-smirnov Test diatas Asymp. Sig (2-tailed) dapat dilihat yaitu sebesar 0,076 > 0,05 maka H0

diterima, artinya data berdistribusi normal, sehingga layak untuk digunakan

2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemberian Insentif	.721	1.386
	Disiplin Kerja	.721	1.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel Pemberian Insentif (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,721 nilai tersebut > 0,10, sedangkan nilai VIF pada variabel pemberian Insentif (X1) dan disiplin Kerja (X2) juga memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 1,386 nilai tersebut < 10.00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.459	4.139	1.793

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Pemberian\_insentif  
 b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.550- 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.262	2.282		.991	.325
	Pemberian Insentif	-.006	.057	-.015	-.103	.919
	Disiplin Kerja	.023	.061	.057	.384	.702

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas melalui Uji Glejser pada tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai sig, pada masing-masing variabel yang meliputi variabel Insentif

(X1) yaitu sebesar 0,919 dan variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar 0,702. Nilai yang diperoleh > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.21  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pemberian Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.183	3.155		6.715	.000
	Pemberian Insentif	.440	.080	.571	5.522	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.539	3.272		5.360	.000
	Disiplin Kerja	.523	.081	.630	6.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pemberian Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.378	3.364		3.977	.000
	Pemberian Insentif	.255	.083	.331	3.054	.003
	Disiplin Kerja	.378	.090	.455	4.205	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,378 + 0,255 X1 + 0,378 X2$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 13,378 menyatakan variabel Pemberian Insentif dan disiplin kerja dianggap konstan maka nilai Kinerja Karyawan 13,378

Nilai koefisien regresi variabel Pemberian Insentif (X1) sebesar 0,255 artinya jika mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,255. Koefisien regresi antara insentif dengan

kinerja karyawan bernilai positif hal ini tingkat kinerja karyawan meningkat.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,378 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,378. Koefisien regresi disiplin kerja dan kinerja karyawan.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.24  
 Hasil koefisien korelasi secara parsial Pemberian Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Correlations

		Pemberian Insentif	Kinerja Karyawan
Pemberian Insentif	Pearson Correlation	1	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,571 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,41 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki koefisien tingkat hubungan sedang.

Tabel 4.25  
 Hasil koefisien korelasi secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,630 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki koefisien tingkat hubungan kuat.

Tabel 4.26  
 Hasil koefisien korelasi secara Parsial Pemberian Insentif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.459	4.139	.476	28.121	2

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pemberian Insentif  
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,690 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,799 artinya variabel pemberian insentif dan disiplin kerja

mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.27**  
**Koefisien Determinasi Secara Parsial Pemberian Insentif (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.326	.315	4.655

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif  
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.23 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom R Square yaitu sebesar 0,326. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,326 (32,6%) sedangkan 67,4% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

**Tabel 4.28**  
**Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.387	4.404

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom R Square yaitu sebesar 0,397. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin keja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,397 (39,7%) sedangkan 60,3% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

**Tabel 4.29**  
**Koefisien Determinasi Secara Parsial Pemberian Insentif (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.459	4.139

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pemberian Insentif  
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.25 besarnya nilai koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada kolom R Square yaitu sebesar 0,476. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel insentif dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,476 (47,6%), sedangkan 52,4% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

g. Uji Hipotesis

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Analisis Uji t Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.183	3.155		6.715	.000
	Pemberian Insentif	.440	.080	.571	5.522	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai thitung sebesar 5,522 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung 5,522 > ttabel 1,669 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima.

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Analisis Uji t Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.539	3.272		5.360	.000
	Disiplin Kerja	.523	.081	.630	6.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai thitung sebesar 6,437 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung 6,437 > ttabel 1,669 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho2 ditolak dan Ho2 diterima.

**Tabel 4.32**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.592	2	481.796	28.121	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1062.254	62	17.133		
	Total	2025.846	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pemberian Insentif  
 Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat diketahui fhitung > ftabel atau (28.121 > 3,152), hal ini dapat diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian

maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama cabang Jakarta 1.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner Pemberian Insentif, pernyataan yang paling lemah pada nomor 10 yang dimana mendapatkan nilai skor 3,66 yaitu “Lama bekerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan” disarankan perusahaan untuk menjaga semangat karyawan perusahaan bisa mempertimbangkan insentif yang juga mempertimbangkan faktor lain secara kontribusi dan pencapaian selama bekerja, bukan hanya berdasarkan lama bekerja sehingga menciptakan suasana kerja yang adil dan merata.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner Disiplin Kerja, pernyataan yang paling lemah pada no 6 yang dimana mendapatkan nilai skor yaitu 3,78 yaitu “Saya melakukan tugas dengan baik dan sesuai dengan aturan” disarankan perusahaan adanya umpan balik akan membantu apa saja yang diperbaiki dan memastikan bahwa pekerjaan karyawan telah sesuai dengan baik.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner Kinerja Karyawan, pernyataan yang paling lemah pada no 4 yang dimana mendapatkan nilai skor yaitu 3,65 yaitu “Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan” disarankan yaitu komunikasikan target kerja secara jelas pastikan bahwa semua memahami tujuan, prioritas dan harapan yang terkait dengan target tersebut, perusahaan dapat menetapkan target kerja yang tidak hanya ambisius saja tetapi juga realistis dan dapat dicapai untuk memotivasi tim kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abd. Rohman, M. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Malang: Inteligencia Media

- [2] Agustini, Fauzia. 2019. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia”. Medan: Uisu Press.
- [3] Andini Dyah Sitawati. (2022). Mendampingi Orang Dengan Skizofrenia. Surabaya
- [4] Atty Tri Juniarti, B. I. (2021). The Effect Of Employee Performance Through Motivation And Commitment On Government Tax Officers, 1-8.
- [5] Setiana, Adi Robith. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- [6] Sinambela, Lijan Poltak Dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- [7] Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (Ed); Ke2 Ed)
- [8] Suhardi. 2018. Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Gava Media.
- [9] Affandi, H.A., Achmad Rozi, S. E., Mm, C., & Sunarsi, D. (2021). Manajemen Sdm Strategik. Bintang Visitama.
- [10] Anis Asma’uswatun. Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja (Survei Pada Karyawan Tasco Minimarket Tasikmalaya). Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi. Vol. 1, No. 4 Oktober 2023. E- Issn: 2986-3260
- [11] Arinawaty, E., Dan B. Suryadi. 2021. Penataan Produk (C3) Kompetensi Keahlian: Daring Dan Pemasaran. Penerbit Grasindo: Jakarta. Hal 164.
- [12] Brigita A.Y. Kalesaran. Penerapan Pemberian Fasilitas Pph 21 Dtp Di Atur Dalam Pasal 2 Pmk Nomor 9/Pmk.03/2021 Dalammenunjang Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemicovid-19 Pada Pt Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Jurnal Lppm Bidang Ekosobudkum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum). Vol. 6, No. 2 Januari – Juni 2023. Issn: 2470-5477
- [13] Cahyawening, Sukma Putri. 2019. Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung). Tesis. Program S2 Management Universitas Widyatama. Bandung.
- [14] G. R. Terry. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- [15] Hendry Wijaya. Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor Pt. Global Makara Teknik (Gmt) Site Sungai

- Lilin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 20 No.2, Juli 2023. E-Issn 2622-1845
- [16] Ignasius Rezaldi. Analisis Pengendalian Internal Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Titik Terang Konveksi). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*. Vol. 3. No. 1 (2023). E-Issn 2178-5262
- [17] Istianah Asas. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Toko Basmalah Pamekasan). *Triwikrama: Jurnal Multi Disiplin Ilmu Sosial*. Vol. 1, No. 1, Januari 2023. E-Issn: 2988-1986
- [18] Istiqomah Melati. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astrido Jaya Mobilido. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 1, No. 3 (2023). E-Issn 2963-0606
- [19] Kusjono Dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius*. Vol.2, No.2.
- [20] Mahesti, N.P.R.,E, & Rustika, I., M. (2020). Peran Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri Terhadap Resiliensi Pada Mahasiswa Universitas Udayana Yang Sedang Menyusun Skripsi. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol.7, No.2, Hal. 53-65. Doi: 10.24843/Jpu.2020.V07.I02.P06
- [21] Noor, M., & Anawati, A. (2019). Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan (Ttp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. *Governance: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 0(2), 137–153.
- [22] Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, P. 1-5.
- [23] Slamet Anjoni. Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Bengkulu. *Urnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*. Vol. 4, No. 1. Juli 2023. E-Issn 2723- 4244
- [24] Suli Yersia. Analisis Dampak Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jumansi: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan*. Vol. 5, No. 1 (2023). E-Issn: 2797-6238
- [25] Wiranto. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Cisarua Mountain Dairy. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (Jebs)*. Vol. 3, No.2 Juli 2023. Issn: 2807-8438
- [26] Yoega Dwi. Pengaruh Insentif Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*. Vol. 4, No. 1 (2023). E-Issn 2721-5415