

**PENGARUH *TEAM WORK*, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV FORMULA AGRAPANA
SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :

TASYA OCTAVIANANDA RISTIAN MACHRIEN

1912121067/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

**PENGARUH *TEAM WORK*, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV FORMULA AGRAPANA
SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen



Oleh :

TASYA OCTAVIANANDA RISTIAN MACHRIEN

1912121067/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH *TEAM WORK*, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. FORMULA AGRAPANA, SURABAYA**

Yang diajukan

TASYA OCTAVIANANDA RISTIAN MACHRIEN
1912121067/FEB/MA

Disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I

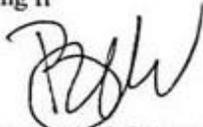


Dra. Endang Siswati,MM.,DBA
NIDN. 0720086403

tanggal

: 16/6/23

Pembimbing II



RM Bramastya KN.,SE.,SH.,MM.,M.Kn
NIDN. 0724027702

tanggal

: 16/6/23

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr.Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., M.M
NIDN. 0703106403

SKRIPSI

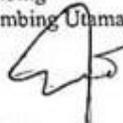
**PENGARUH *TEAM WORK*, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV FORMULA AGRAPANA SURABAYA**

Disusun Oleh

TASYA OCTAVIANANDA RISTIAN MACHRIEN
1912121067/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh tim penguji skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 27 Juni 2023

Pemimbing
Pembimbing Utama



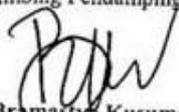
Dra. Endang Siswati, MM., DBA
NIDN. 0720086403

Tim Penguji
Ketua



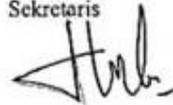
Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., MM
NIDN. 0722037504

Pembimbing Pendamping



RM. Bramastyo Kusumo N., SH., SE., MM., M.Kn
NIDN. 0724027702

Sekretaris



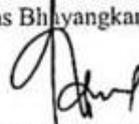
Heri Kusairi, SE., MM
NIDN. 0724057903

Anggota



RM. Bramastyo Kusumo N., SH., SE., MM., M.Kn
NIDN. 0724027702

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., M.M
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tasya Octaviananda Ristian Machrien

NIM : 1912121067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

Pengaruh *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas Akhir orang lain. Apabila kemudian hari pertanyaan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanan saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Surabaya, 20 Juni 2023

Yang membuat Pernyataan



Tasya Octaviananda Ristian M

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Team Work, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dalam skripsi ini penulis tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Orang Tua Tercinta, Papa Kristianto Machmud (Alm) dan Mama Enny Risdiana (Almh) yang membuat saya bangkit dari kata menyerah. Alhamdulillah kini saya bisa berada ditahap ini, menyelesaikan karya tulis ilmiah sebagaimana perwujudan terakhir sebelum engkau benar-benar pergi. Terimakasih sudah mengantarkan saya berada ditempat ini, meskipun pada akhirnya perjalanan ini harus saya lewati tanpa lagi kau temani.
2. Kepada Kakak saya Dio Ramadhana Putra K dan Adik saya Ananda Exel Rizky Febriansyah Terima kasih atas segala dukungan berupa tenaga, pikiran, dan materil kepada saya yang selalu membantu dan memberikan motivasi, saran terbaik yang saya butuhkan dalam penulisan karya tulis ini.

3. Bapak Irjen Pol. (Purn.) Drs. Anton Setiadji, SH., MH, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu Indah Noviardari, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.
6. Ibu Dra. Endang Siswati, MM.,DBA, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan motivasi dan bimbingan selama penyusunan skripsi.
7. Bapak RM Bramastyo KN.,SE.,SH.,MM.,M.Kn, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan motivasi dan bimbingan selama penyusunan skripsi.
8. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan selama peneliti menempuh Pendidikan di Universitas Bhayangkara Surabaya.
9. Terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait dalam CV Formula Agrapana Surabaya, yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian dan memberikan penjelasan-penjelasan mengenai data-data yang peneliti butuhkan.
10. Kepada diri sendiri, terima kasih telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun

proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

11. Terima kasih kepada Putri Galuh Agustin yang telah memberi dukungan dan membantu untuk menyelesaikan skripsi ini
12. Terima kasih kepada rekan-rekan kerja yang telah memberikan dukungan dan pengertian hingga penyusunan skripsi ini selesai
13. Terima kasih kepada “Pengikut Cebok Srintil” (Muhamad Febrianto, Moch Anam Riyanto, Asril Ashab Ar royan, Vincentsius Ricardo, Bella Sapytra Dwi A, Erlyta Risma Rinanda) yang selalu membantu dan menemani saya selama mengerjakan skripsi ini, yang telah banyak membantu dan membersamai proses proses penulis dari awal proposal sampai tugas akhir ini selesai. Terimakasih atas segala bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan.
14. Teman-teman seperjuangan Studi Manajemen Angkatan 2019 yang telah bersama-sama melewati semester demi semester hingga akhir perjuangan dalam masa perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak mungkin peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa segala yang disajikan dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, peneliti menerima kritik dan saran yang bersifat membangun.

Akhir kata harapan peneliti, semoga skripsi ini dapat membantu menunjang perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu ekonomi dan bisnis pada khususnya, sehingga dapat diamalkan dalam pengembangan dan pembangunan ekonomi serta memberikan manfaat yang berguna bagi sumbangan pikiran yang berharga bagi yang berkepentingan.

Surabaya, 06 Juni 2023

Tasya Octaviananda R.M

ABSTRAK

Pengaruh Team Work, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV FORMULA AGRAPANA Surabaya

Tasya Octaviananda Ristian Machrien

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya Jl. A. Yani
114 Surabaya

E-mail : tasyaoctaviananda@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya. Pada situasi ekonomi global saat ini, globalisasi mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan masyarakat, terutama mempengaruhi perekonomian Indonesia. Era globalisasi dapat membuat kehidupan perekonomian Indonesia menjadi lebih baik, namun hadirnya era globalisasi di bidang ekonomi menjadi tantangan tersendiri bagi masyarakat Indonesia khususnya karyawan perusahaan yang harus siap menghadapi persaingan global saat ini. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan pada CV Formula Agrapana Surabaya dengan jumlah 63 responden sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam peneliti ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner Kepada seluruh Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t, serta melihat pengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa variabel *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan hasil regresi linier berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 35,101 Lebih besar dari F_{tabel} 2,761 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan melalui uji t diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel bebas yaitu Variabel *Team Work* (X_1) sebesar 3,708, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,319, dan Insentif (X_3) sebesar 3,590 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,671, maka Variabel bebas yaitu *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan variabel *Team Work* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.

Kata kunci: *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif

ABSTRACT

The Effect of Team Work, Work Discipline and Incentives on Employee Performance at CV FORMULA AGRAPANA Surabaya

Tasya Octaviananda Ristian Machrien

Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University Surabaya Jl. A.
Yani 114 Surabaya

E-mail : tasyaoctaviananda@gmail.com

This study aims to find out about the Effect of Team Work, Work Discipline and Incentives on Employee Performance at CV Formula Agrapana Surabaya. In the current global economic situation, globalization affects almost every aspect of people's lives, especially affecting the Indonesian economy. The era of globalization can make Indonesia's economic life better, but the presence of the era of globalization in the economic field is a challenge for Indonesian people, especially company employees who must be ready to face today's global competition. In this study, the respondents were employees at CV Formula Agrapana Surabaya with a total of 63 respondents as the research sample. The data used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires to all employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the F test, t test, and looking at the dominant influence with a significant level of 5%. The test results proved that the variables Team Work, Work Discipline and Incentives had a simultaneous and significant effect with the results of multiple linear regression in the F test obtained Fcount of 35.101 greater than Ftable 2.761 and the resulting significance value of 0.000 was much smaller than $\alpha = (0, 05)$, while a significant partial effect through the t test obtained tcount for each independent variable, namely the Team Work Variable (X_1) of 3.708, Work Discipline (X_2) of 3.319, and Incentives (X_3) of 3.590 greater than the ttable value of 1.671, the independent variables namely Team Work, Work Discipline and Incentives have an effect on the dependent variable Employee Performance, while the Team Work variable has a dominant effect on Employee Performance at CV Formula Agrapana Surabaya.

Keywords: Team Work, Work Discipline, Incentives

DAFTAR ISI

LEMBAR SURAT PENGAJUAN UJIAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.2 Pengertian <i>Team Work</i>	19
2.2.2.1 Manfaat <i>Team Work</i>	20
2.2.2.2 Jenis-Jenis <i>Team Work</i>	21
2.2.2.3 Ciri-Ciri <i>Team Work</i>	22
2.2.2.4 Indikator-Indikator <i>Team Work</i>	23
2.2.3 Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	24
2.2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja	25
2.2.3.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	26

2.2.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	27
2.2.3.5	Indikator-Indikator Disiplin Kerja	28
2.2.4	Pengertian Insentif	29
2.2.4.1	Tujuan Insentif	30
2.2.4.2	Jenis-Jenis Insentif	31
2.2.4.3	Manfaat Insentif	31
2.2.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif	31
2.2.4.5	Indikator-Indikator Insentif.....	33
2.2.5	Pengertian Kinerja Karyawan.....	33
2.2.5.1	Kriteria Kinerja Karyawan.....	35
2.2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	35
2.2.5.3	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	37
2.2.6	Hubungan Antar Variabel.....	38
2.2.6.1	Hubungan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.6.2	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.5.3	Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.7	Kerangka Konseptual.....	39
2.2.8	Hipotesis Penelitian	40
BAB III	METODE PENELITIAN	42
3.1	Kerangka Proses Berfikir	42
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
3.2.1	Definisi Operasional	43
3.2.2	Pengukuran Variabel.....	47
3.2.3	Desain Instrumen Penelitian	48
3.3	Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	50
3.3.1	Populasi.....	50
3.3.2	Sampel	50
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	51
3.4	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data	51
3.5.1	Jenis Data.....	52

3.5.2 Pengumpulan Data	52
3.6 Pengujian Data	53
3.6.2 Uji Validitas	53
3.6.2 Uji Reliabilitas	55
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	55
3.7.1 Teknik Analisis Data	55
3.7.2 Uji Hipotesis	57
3.7.2.1 Uji Hipotesis pertama (Uji F).....	57
3.7.2.2 Uji Hipotesis Kedua (Uji t)	58
3.7.3 Penentuan Variabel Dominan	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1.1 Sejarah Perusahaan	60
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.3 Struktur Organisasi	60
4.2 Data Dan Deskripsi Hasil Penelitian	66
4.2.1 Deskripsi Responden	66
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.1.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Komunikasi (X ₁).....	70
4.2.1.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja (X ₂)	72
4.2.1.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Insentif (X ₃)	74
4.2.1.5 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y). 76	
4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis.....	78
4.3.1 Uji Validitas	78
4.3.2 Uji Reliabilitas	80
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	81
4.3.4 Uji F (F-test)	84
4.3.5 Uji t (t-test).....	85
4.3.6 Penentuan Variabel Dominan	87
4.4 Pembahasan	88
4.4.1 Pengaruh Simultan Team Work (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂) dan Insentif (X ₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	88
4.4.2 Pengaruh Parsial Team Work terhadap Kinerja Karyawan	89

4.4.3 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	90
4.4.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.4.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1 Simpulan.....	93
5.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Skala Likert	47
Tabel 3. 2 Desain Instrumen Penelitian	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada CV Formula Agrapana Surabaya	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada CV Formula Agrapana Surabaya	67
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada CV Formula Agrapana Surabaya	68
Tabel 4. 4 Tabel Interval Kelas	69
Tabel 4. 5 Tanggapan Karyawan Terhadap Team Work (X1)	70
Tabel 4. 6 Tanggapan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4. 7 Tanggapan Karyawan Terhadap Insentif	74
Tabel 4. 8 Tanggapan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian validitas.....	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4. 11 Model Persamaan Regresi.....	81
Tabel 4. 12 Koefisien Korelasi dan Determinasi	83
Tabel 4. 13 Tabel Interval Koefisien Korelasi	83
Tabel 4. 14 Hasil Uji-F (Simultan)	85
Tabel 4. 15 Hasil Uji-t(parsial)	86
Tabel 4. 16 Tabel Nilai Korelasi Parsial	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner.....	97
Lampiran2 Data Responden.....	102
Lampiran 3 Uji Validitas.....	103
Lampiran 4Uji Reliabilitas.....	106
Lampiran 5 Lampiran Regresi Linier Berganda Uji T dan Uji F.....	106
Lampiran 6 Surat PenugasanBimbingan Skripsi.....	108
Lampiran 7Surat Persetujuan Ujian Skripsi.....	109
Lampiran 8 Surat Berita Acara Kelayakan Ujian Proposal	110
Lampiran 9 Surat Berita Acara Revisi Skripsi.....	111
Lampiran 10 Surat Pengajuan Ujian Proposal Skripsi.....	112
Lampiran 11 Kartu Bimbingan Skripsi.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada situasi ekonomi global saat ini, globalisasi mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan masyarakat, terutama mempengaruhi perekonomian Indonesia. Era globalisasi dapat membuat kehidupan perekonomian Indonesia menjadi lebih baik, namun hadirnya era globalisasi di bidang ekonomi menjadi tantangan tersendiri bagi masyarakat Indonesia khususnya karyawan perusahaan yang harus siap menghadapi persaingan global saat ini. Di era globalisasi, dunia bisnis menjadi semakin kompetitif. Banyak pesaing baru menggunakan strategi pemasaran modern untuk membuat dunia bisnis kurang kompetitif.

Perkembangan global memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada organisasi dan orang-orang di dalamnya. Budaya global berinteraksi dengan wilayah, negara, budaya organisasi dan fungsi organisasi, termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya, sehingga perubahan global juga mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Perkembangan global telah memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia karena perubahan tersebut terjadi pada segenap manusia yang berada di dalam lingkungan organisasi.

Diberlakukannya *ASEAN Economic Community (AEC)* yang merupakan salah satu bentuk *Free Trade Area (FTA)* pada tahun 2015 akan mempersempit peluang masyarakat Indonesia untuk memperoleh pekerjaan di negeri sendiri karena harus bersaing dengan pencari kerja dari negara lain. Selain itu persaingan usaha

semakin kompleks di berbagai sektor industri seiring dengan berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Persaingan tidak hanya terjadi antar pelaku bisnis dalam negeri, namun juga melibatkan pelaku bisnis dari luar negeri. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, setiap perusahaan diharuskan memiliki strategi-strategi bisnis yang tepat agar dapat memenangkan persaingan dalam skala global.

Indonesia adalah salah satu negara yang populasi manusia terbanyak di dunia setelah Amerika Serikat dan Cina. Namun sangat disayangkan karena dengan populasi sebanyak itu SDM di Indonesia masih tertinggal jauh oleh Negara lain. Pemerintah Indonesia harus lebih bekerja keras untuk meningkatkan kualitas SDM agar mampu bersaing di era globalisasi dan pasar bebas saat ini. Globalisasi dan pasar bebas merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Globalisasi yang sedemikian deras dan kesepakatan pasar bebas yang semakin meluas membuat jarak dan waktu seolah tidak lagi menjadi masalah bagi seseorang untuk menjangkau ilmu pengetahuan dan informasi darimanapun, kapanpun dan dimanapun. Persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat menjelang pemberlakuan pasar bebas Asean. Modal utama sebuah negara untuk menang dalam persaingan ekonomi global adalah SDM yang berkualitas.

Sebesar apapun sebuah organisasi tentu tidak akan bisa terlepas dari orang-orang atau sumber daya manusia yang mendukungnya karena manusialah yang mengatur perputaran roda kehidupan dalam suatu organisasi baik organisasi milik pemerintah atau organisasi milik swasta. Oleh karena itu setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dan dikoordinir dengan baik

supaya bisa mendukung pencapaian rencana strategis kedepannya dalam suatu organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dari kesejahteraan para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi, disamping faktor lainnya selain aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan nama manajemen sumber daya manusia. Nathaniel Raba (2020:4), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara

efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

CV Formula Agrapana yang berlokasi di Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang olahraga yang terkenal di Surabaya terutama berfokus pada frame dan fullbike dan berbagai macam sparepart. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 2016 dengan jumlah karyawan 63 orang. Perusahaan ini sudah terkenal sebagai distributor yang banyak menjadi tempat para penjual dari dalam kota hingga luar pulau berbelanja disini untuk dijual kembali.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Afandi (2022:45), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasibuan (2019:147) menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan di CV Formula Agrapana Surabaya yakni mengalami penurunan dikarenakan tidak memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja karyawan menurun.

Kinerja yang baik dari karyawan dapat tercipta melalui berbagai aspek yang ada dalam perusahaan dalam kegiatan sehari-hari. Salah satunya adalah kerja sama tim (*team work*). Sari Maya Rizki (2022:148), *Team work* merupakan keterampilan untuk bisa bekerja sama di dalam sebuah tim adalah salah satu *soft skill* yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan. Menurut hasil pengamatan di CV Formula Agrapana Surabaya permasalahan tentang *team work* yang sering terjadi adalah kurangnya adanya kerjasama, koordinasi, kesadaran dan tanggung jawab para anggota karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga membuat kenyamanan kerja antar karyawan tidak tercipta dengan baik. Selain itu sering terjadi kesenjangan dalam melakukan pekerjaan karena antara satu dan lainnya merasakan ketidakadilan yang kemudian akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Nur Aini (2021) dengan judul *Pengaruh Team Work dan Penghargaan pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Surabaya* yang menyatakan bahwa *teamwork* mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan pada hotel bintang tiga di Surabaya. Dalam penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa *teamwork* dan penghargaan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan pada hotel bintang tiga di Surabaya. Oleh sebab itu sebaiknya setiap karyawan di masing-masing departemen/ bagian bersedia memperbaiki perilakunya dalam membina hubungan kerja dengan karyawan dalam satu departemen dan departemen lainnya, supaya tercipta *teamwork* yang solid.

Selain *team work*, disiplin kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Sikap disiplin sangat penting diterapkan dalam kehidupan baik

kehidupan secara pribadi atau dalam dunia kerja. Sikap disiplin identik dengan kepintaran kita dalam mengatur waktu dengan menyesuaikan dengan pekerjaan yang ingin kita selesaikan. kedisiplinan kerja sangat penting dalam dunia kerja, karena menjadi salah satu indikator keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Purba Sukarman et al., (2023:83) Disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari akibat yang ditimbulkan jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yang sering terjadi pada CV Formula Agrapana Surabaya yaitu keterlambatan absensi yang mencerminkan sikap/kinerja yang buruk sehingga kedisiplinan kerja perusahaan sangat buruk, apabila perusahaan tidak memiliki sanksi atas keterlambatan absensi maka kedisiplinan karyawan akan semakin menurun. Selain itu sering terjadi pengurangan jam kerja dimana beberapa kali terjadi karyawan meninggalkan kantor sebelum jam pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Agustina Mogi, (2020) dengan judul *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk di Jakarta Pusat* mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Jakarta Pusat.

Kemudian selain *team work* dan disiplin kerja, faktor yang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kualitas kerja pegawainya. pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas pegawainya. pemberian insentif merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai, pegawai perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termaksud suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan (Meiditami & Sunuharyo 2018:181). Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Pemimpin menetapkan ketentuan dalam perhitungan insentif perusahaan berdasarkan lama tidaknya seorang pegawai tersebut berkerja di CV Formula Agrapana Surabaya, dimana semakin lama pegawai tersebut bekerja disana maka dia akan mendapatkan insentif lebih banyak, dan berlalu sebaliknya. Dalam hal ini pegawai baru dan dengan pencapaian kinerja yang bagus merasa tidak mendapatkan keadilan, dimana

biasanya yang terjadi pegawai lama sering kali menyepelekan pekerjaannya sehingga yang baru harus dengan terpaksa menyelesaikan agar target tercapai. Dengan adanya hal demikian dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun.. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Muhammad Shaleh Z dan Yuliana, (2020) dengan judul *Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar* yang menunjukkan hasil analisis secara simultan faktor pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor pengakuan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *TEAM WORK*, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF CV FORMULA AGRAPANA SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel *team work*, disiplin kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Formula Agrapana Surabaya?

2. Apakah variabel *team work*, disiplin kerja, dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Formula Agrapana Surabaya?
3. Apakah variabel *team work* mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Formula Agrapana Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel *team work*, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel *team work*, disiplin kerja dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah variabel *team work* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, maupun penulis. Berikut ini beberapa manfaat dari dilakukannya penelitian ini :

1. Bagi CV Formula Agrapana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan mengevaluasi hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan *team work*, disiplin kerja dan insentif agar dapat lebih meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi peneliti lanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan *team work*, disiplin kerja dan insentif.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bukti penerapan dan pengembangan ilmu yang diperoleh peneliti selama menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya pada CV Formula Agrapana di Surabaya.

4. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *team work*, disiplin kerja dan insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan ini dapat digambarkan secara garis besar peneliti ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan masing-masing variabel, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel (Desain Instrumen Penelitian), teknik penentuan populasi, besar sampel, dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bagian akhir penelitian, berisi tentang simpulan penelitian yang dihasilkan berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, disertai dengan saran dari hasil temuan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Selain dukungan dari teori yang telah disampaikan di atas penulis juga merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *team work*, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada penelitian berikut:

1. Nur Aini, (2021), Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 2 Nomor 2 (2021), Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bayuangga. Dengan judul Pengaruh *Team Work* dan Penghargaan pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* dan penghargaan pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Hasil perhitungan dibantu dengan bantuan program computer SPSS 11.5. Sampel penelitian adalah 100 responden dari populasi sebanyak 134 karyawan hotel bintang tiga di Surabaya. Hasil penelitian ini ialah *teamwork* dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan variabel penghargaan memiliki pengaruh dominan pada kinerja karyawan hotel bintang tiga di Surabaya.
2. Agustina Mogi,(2020), Jurnal Semarak Volume 3 Nomor 1 (2020), Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk di Jakarta Pusat. Tujuan penelitian ini adalah

untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besarnya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Populasi yang digunakan dengan jumlah 50 karyawan dan sampel yang di ambil sebanyak 50 dengan teknik sampel jenuh. Metode deskriptif kuantitatif digunakan penulis karena pendekatan ini menggambarkan permasalahan untuk menentukan seberapa besarnya pengaruh variabel independen yaitu antara Komunikasi dan Disiplin Kerja dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Variabel komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.

3. Muhammad Shaleh Z dan Yuliana, (2020), Jurnal Manajemen dan Organisasi Review Volume 2 Nomor 1 (2020), Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar. Dengan judul Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 161 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini

meliputi Uji analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan faktor pengakuan, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor pengakuan.

Dari beberapa penelitian dahulu yang disebutkan diatas dapat dilihat secara lebih singkat dan efisien melalui tabel persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu di bawah ini yang berisikan peneliti, judul, variabel – variabel yang digunakan, persamaan antar variabel, perbedaan antar variabel dan objek penelitian dalam masing-masing penelitian.

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Pembandingan	Nur Aini, (2021)	Agustina Mogi (2020)	Muhammad Shaleh Z dan Yuliana (2020)	Peneliti
1	Judul	“Pengaruh <i>Team Work</i> dan Penghargaan pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Surabaya”.	“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk di Jakarta Pusat”.	“Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar”.	“Pengaruh <i>Team Work</i> , Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya”.
2	Persamaan	<i>Team Work</i> (X ₁) Kinerja Karyawan(Y)	Disiplin Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan(Y)	Insentif (X ₃) Kinerja Karyawan(Y)	<i>Team Work</i> (X ₁) Disiplin Kerja(X ₂) Insentif (X ₃) Kinerja Karyawan(Y)
3	Perbedaan	Penghargaan (X ₂)	Komunikasi (X ₃)	Pengakuan (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₃)	

4	Objek Penelitian	Objek Penelitian pada Hotel Bintang Tiga di Surabaya	Objek Penelitian Di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk	Objek Penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar	Objek Penelitian CV Formula Agrapana Surabaya
---	-------------------------	--	--	--	---

Sumber : Peneliti (2023)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2019:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sinambela (2018), Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan dalam hal pengelolaan salah satu sumber daya perusahaan yaitu manusia sebagai asset utama, dengan menerapkan fungsi manajemen dan fungsi operasional sehingga mampu mencapai dengan baik tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kasmir (2018:7), Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Wilda (2019:2), Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Sutrisno (2019:7), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengatur dan mengarahkan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar dapat tercipta tujuan yang maksimal dalam suatu organisasi.

2.2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ni Wayan (2022:6), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi *planning* yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang

kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing.

3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program motivating, leading, communicating, and deployment.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fadjar (2018:61), tujuan utama manajemen sumber daya manusia dijabarkan menjadi empat tujuan inti antara lain yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Diajukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditunjukkan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus diperhatikan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2.2 Pengertian *Team Work*

Masyithah et al., (2018:51) kerja sama tim (*team work*) adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, sehingga

semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Anggraeni & Saragih (2019:1164), kerja sama tim (*team work*) adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.

Hamiruddin et al., (2019:142) kerja sama tim (*team work*) merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap presentasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.2.2.1 Manfaat *Team Work*

Manfaat kerja sama tim (*team work*) adalah peningkatan efisiensi, kemampuan untuk memfokuskan pikiran yang berbeda pada masalah yang sama, dan saling mendukung. Manfaat utama dari kerja sama tim adalah memungkinkan organisasi untuk mencapai sesuatu yang tidak dapat dilakukan oleh seorang individu yang bekerja sendiri. Keuntungan ini muncul dari beberapa faktor, yang masing-masing menjelaskan aspek berbeda dari keseluruhan manfaat kerja sama tim. Bekerja sama secara tim akan menghasilkan beberapa manfaat seperti :

1. Efisiensi yang lebih tinggi, karena tim menggabungkan upaya individu, mereka dapat mencapai lebih dari sekedar individu yang bekerja sendiri.
2. Kecepatan penyelesaian akan lebih cepat, karena tim memanfaatkan upaya banyak saling memberikan masukan dari berbagai individu mengenai cara kerja yang baik dan cepat, mereka sering kali dapat menyelesaikan tugas dan aktivitas dalam waktu yang lebih singkat.
3. Ide-ide yang lebih baik dan bijaksana, setiap orang yang mengerjakan suatu masalah atau serangkaian tugas mungkin membawa informasi dan pengetahuan yang berbeda, yang dapat menghasilkan solusi dan pendekatan yang tidak dapat diidentifikasi oleh seorang individu.
4. Efektivitas yang lebih besar, ketika orang mengkoordinasikan upaya mereka, mereka dapat membagi peran dan tugas untuk mengatasi masalah secara lebih menyeluruh. Misalnya, di lingkungan rumah sakit, kerja tim telah terbukti meningkatkan keselamatan pasien lebih dari jika hanya upaya individu yang dilakukan untuk menghindari kecelakaan

2.2.2.2 Jenis-Jenis *Team Work*

Menurut Masyithah et al., (2018:53) diperoleh 6 jenis kerja sama tim yaitu:

1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun diberbagai bidang keterampilan

4. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 1 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

2.2.2.3 Ciri-Ciri *Team Work*

Menurut Masyithah et al., (2018:53) terdapat ciri-ciri kerjasama tim (*team work*) yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama

Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bersinergi positif

Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. Tanggung jawab individu dan bersama

Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Keahlian yang saling melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

2.2.2.4 Indikator-Indikator *Team Work*

Menurut Busro (2018: 312), terdapat indikator dalam kerjasama tim (*team work*) yaitu:

1. Kemampuan menerima teman seprofesi
2. Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama
3. Kemampuan bekerja dalam tim
4. Kemampuan membina kerja sama
5. Positive thinking terhadap teman seprofesi
6. Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim
7. Kemampuan menerima saran dari anggota tim
8. Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim

2.2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

Yusuf (2018), Disiplin Kerja sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Sutrisno (2019:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Jepry, et al (2023:84), Disiplin adalah rasa kepatuhan dan komitmen terhadap prinsip-prinsip yang dipandang sebagai kewajiban, seperti melakukan pekerjaan kantor dan hadir dalam jam kerja yang ditentukan. Kinerja karyawan akan meningkat Ketika tingkat kedisiplinan meningkat, mendorong karyawan selalu bekerja keras untuk memenuhi tujuan dan capaian dari perusahaan atau organisasi.

Dengan demikian, disiplin kerja adalah peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pegawai dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela.

2.2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksud agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena adanya saksi, tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Menurut Arief & Suwanto (2020:230-231), tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah, sebagai berikut:

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan pegawainya memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasikan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak aturan oleh atasannya.
2. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan oleh organisasi.
3. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan oleh para pegawai.
4. Memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Arief dan Suwanto (2020:231-232), fungsi disiplin kerja dibagi menjadi beberapa fungsi disiplin kerja yang sangat penting dalam kehidupan sehari – hari yang sangat penting untuk diperhatikan agar para pegawai lebih baik dan dapat lebih meningkatkan efektivitas dalam bekerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama.

Disiplin berfungsi menata kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Melatih dan membangun kepribadian

Disiplin berfungsi sebagai sarana untuk melatih dan membangun kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik terbentuk melalui suatu proses yang cukup lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

3. Hukuman

Disiplin dapat berfungsi sebagai hukuman atau paksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan dilakukannya pembiasaan dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu sangat penting. Pada awalnya mungkin disiplin dilakukan karena pemaksaan, tetapi karena adanya tindakan tersebut maka lama kelamaan disiplin akan dilakukan atas kesadaran dari dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Tanpa ancaman sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan, dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

4. Menciptakan lingkungan kondusif

Disiplin berfungsi menciptakan lingkungan yang kondusif, lingkungan yang memiliki keadaan disiplin yang tenang, tertib dan tentram sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam ruang lingkup organisasi tersebut.

2.2.3.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan disipliner bagi karyawan harus ditegakkan dengan setara. Sanksi disiplin berlaku untuk semua orang, tidak ada perbedaan, memilih dan berpihak pada siapapun akan mendapatkan hukuman pendisiplinan yang sama, termasuk

sanksi terhadap pemimpin, karena pemimpin harus memberi contoh bagi bawahannya. (Astuti 2018:91) menjelaskan disiplin kerja memiliki bentuk, yakni :

1. Disiplin Preventif

Merupakan sebagai usaha menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan menaati arahan kerja, serta peraturan yang telah disyaratkan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan sebagai usaha menggerakkan karyawan dengan regulasi dan bimbingan untuk menaati kebijakan sesuai dengan panduan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi.

3. Disiplin Progresif

Merupakan aktivitas yang memberikan hukuman lebih berat pada pelanggar berulang.

2.2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Perusahaan memiliki tujuan yang sangat jelas.

Tujuan perusahaan adalah target yang harus dipenuhi oleh semua karyawan yang terkena dampak. Aturan tempat kerja akan didasarkan pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, tujuan ini harus dikomunikasikan dan dipahami oleh setiap karyawan agar disiplin kerja karyawan dapat terwujud dengan baik.

2. Ada aturan perusahaan.

Untuk memungkinkan implementasi dan sosialisasi yang lebih mudah di antara semua personel, kebijakan perusahaan harus dinyatakan secara tertulis dan dengan kekhususan yang memadai.

3. Tindakan disipliner yang dilakukan oleh atasan.

Sikap dan tindakan atasannya akan ditiru atau diamati oleh bawahannya. Karyawan akan menghormati kebijakan perusahaan jika pimpinan selalu mengikutinya. Di sisi lain, jika atasan sering melanggarnya, karyawan tersebut cenderung mencari peluang untuk bertindak dengan cara yang sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Memperhatikan dan mengarahkan pekerja

Pemberi kerja akan merasa dihargai jika atasan mereka mampu memberikan perhatian penuh kepada setiap karyawan, yang akan membantu bisnis.

5. Ada insentif dan sanksi

Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan disiplin penuh akan diberi penghargaan. Karyawan yang melanggar kebijakan disiplin kerja perusahaan akan dikenakan hukuman.

2.2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Shinta & Siagian (2020:340), indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Aturan waktu masuk, pulang, dan waktu istirahat.
2. Aturan pakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan.
3. Aturan proses melangsungkan kerja dan berkaitan sektor kerja lain.
4. Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai.

2.2.4 Pengertian Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. 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 sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Secara umum, seorang yang bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga mereka berusaha untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan kedisiplinannya ke arah yang lebih baik, agar dapat dinilai serta mendapat penghargaan oleh perusahaan. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan adalah melalui imbalan atau balas jasa atau disebut insentif. Nani dan Lina(2022), “insentif merupakan bagian dari upah atau gaji yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jerih payah mereka dalam bekerja”. Nani dan Ali(2020), mengemukakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Rahmawati dan Nani (2021) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji yang biasanya berkaitan secara

langsung dengan prestasi kerja. Lina dan Nani (2020), Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi.

Nani et al., (2021), Imbalan jenis insentif ini pada dasarnya bukan sebagai hak pegawai tetapi sebuah penghormatan atau dapat disebut sebagai strategi lembaga dalam memberikan motivasi terhadap pegawai yang telah menegakkan dan menjunjung tinggi kinerjanya. Nani (2019) Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja sangat baik sehingga mencapai tujuan bersama.

2.2.4.1 Tujuan Insentif

Menurut Anaconda (2022:111) Adapun tujuan dari insentif adalah sebagai berikut :

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan.

2.2.4.2 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Isa (2018: 87), macam-macam insentif yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Insentif material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang maupun barang yang didasarkan kinerja masing-masing karyawan. Jenis insentif ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan karena memiliki nilai ekonomis.

2. Insentif non material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, promosi, tanda jasa, medali atau pengukuhan prestasi kerjanya.

2.2.4.3 Manfaat Insentif

Terdapat beberapa manfaat dari manfaat insentif menurut Ranupandojo dan Husna dalam Shalikhah (2018), yaitu antara lain :

1. Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
2. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
3. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan yang utuh.
4. Untuk meningkatkan *output* atau kinerja.
5. Menambah penghasilan dari pegawai.

2.2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno, dkk. dalam Shalikhah (2018), faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

1. Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu sendiri. Maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya.

2. Prestasi Kerja

Pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang berprestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar.

3. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja, tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

2.2.4.5 Indikator-Indikator Insentif

Menurut Isa(2018: 88) indikator-indikator dalam insentif ini sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem ini secara langsung mengkaitkan besarnya pemberian insentif dengan hasil pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi.

2. Lama kerja

Penentuan pemberian insentif didasarkan pada waktu yang dibutuhkan oleh pegawai dalam penyelesaian tanggung jawabnya.

3. Senioritas

Penentuan pemberian insentif yang didasarkan pada masa kerja seseorang dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan pada keadaan pegawai untuk memperoleh kehidupan yang layak dengan pemenuhan kebutuhan.

5. Keadilan dan kelayakan

Semakin tinggi pengorbanan karyawan maka insentif yang diharapkan juga akan semakin tinggi, oleh karenanya diperlukan penilaian terhadap pengorbanan yang dibutuhkan pada tiap jabatan.

2.2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Ameraldo et al., (2019) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Ameraldo dan Ghazali (2021), arti

kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Nani dan Ali (2020), menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Nani (2019), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Dhiona Ayu Nani (2021), Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Darmajaya dan Nani (2020), Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung

jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.2.5.1 Kriteria Kinerja Karyawan

Qomariyah (2020:162), Dalam menetapkan kriteria kinerja terbagi menjadi beberapa kriteria, yaitu:

1. Ciri-ciri, ciri-ciri karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.
2. Perilaku, ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat mengevaluasi perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi.
3. Kompetensi, kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku, dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal atau berorientasi bisnis.
4. Pencapaian tujuan, jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi untuk dibandingkan dengan standar.
5. Peningkatan potensi, ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan, kriteria difokuskan pada masa lalu, masa sekarang, dibandingkan dengan standar

2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:189) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

8. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

2.2.5.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2018: 208), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kulit (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.2.6 Hubungan Antar Variabel

2.2.6.1 Hubungan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan

Priskilla dan Santika (2019) *Teamwork* adalah bentuk kegiatan secara tim dimana kegiatan ini dikerjakan dengan berkelompok yang berfungsi sebagai satu unit untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan aktivitas yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Aini (2021) bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2.2.6.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Busro (2018:55), Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan. Sutrisno (2019:87), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina Mogi (2020) bahwa variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

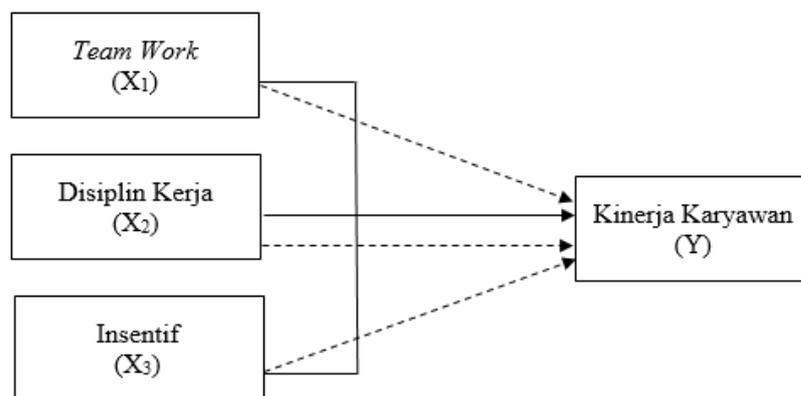
2.2.5.3 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Sri Larasati (2018:99), insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap

atau sewaktu-waktu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Shaleh Z (2020) bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 Kerangka Konseptual

Secara konseptual penelitian ini disusun bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Formula Agrapana Surabaya secara diagram dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2023)

Gambar 2 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ : Simultan

- - - - - → : Parsial

X_1 : *Team Work*

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Insentif

Y : Kinerja Karyawan

Variabel bebas merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat.

Adapun variabel bebas dan terikat antara lain:

- a. Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, yaitu *Team Work* (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Insentif (X_3).
- b. Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain, yang dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja Karyawan (Y).
- c. Kerangka konseptual tersebut menjelaskan bahwa variabel *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.

2.2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Sugiyono (2020:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

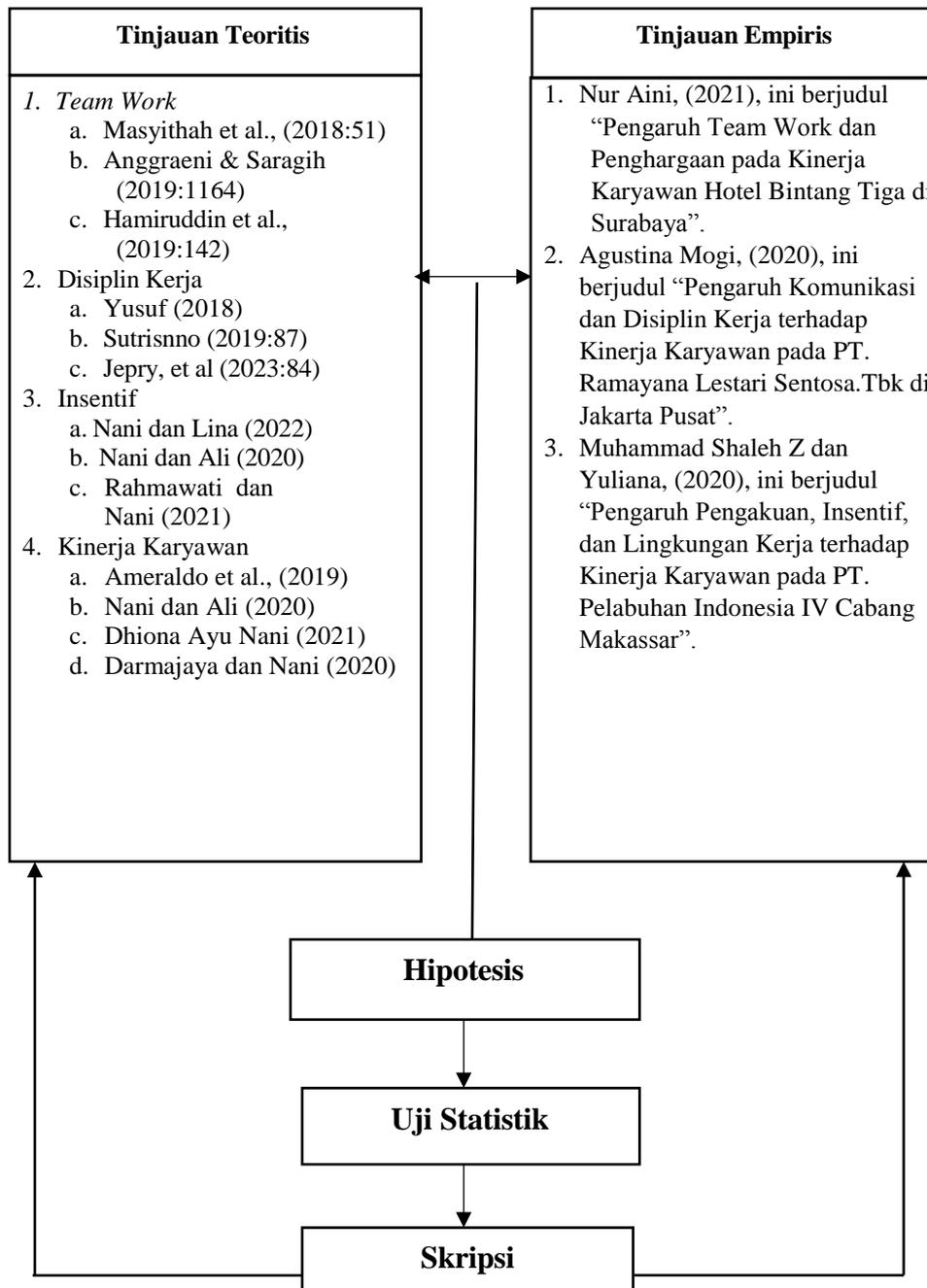
Adapun hipotesis yang penulisannya berdasarkan rumusan masalah diatas adalah :

- a. Bahwa variabel *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya

- b. Bahwa variabel *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya
- c. Bahwa variabel *Team Work* berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir



Sumber : Peneliti (2023)

Gambar 3. 1
Kerangka Proses Berpikir

Keterangan:

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penulisan serta tinjauan pustaka, maka disusun kerangka proses berfikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritik dan hasil tinjauan empiris. Tinjauan teoritik diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Tinjauan empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian permasalahan studi.

Penelitian yang dilakukan melalui teori-teori dan penelitian empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya. Dalam studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Nurdin dan Hartati (2019:122), definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian. Mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur untuk lebih paham atas variabel penelitian ini, maka indikator dari masing-masing variabel harus dijelaskan juga.

1. Variabel Bebas

a. *Team Work* (X_1)

Kerjasama tim (*team work*) adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap presentasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur *team work* dengan menggunakan indikator-indikator yang didapatkan dari Busro (2018: 312) yaitu:

- a) Kemampuan menerima teman seprofesi
- b) Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama
- c) Kemampuan bekerja dalam tim
- d) Kemampuan membina kerja sama
- e) Positive thinking terhadap teman seprofesi
- f) Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim
- g) Kemampuan menerima saran dari anggota tim
- h) Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim

b. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja adalah peraturan yang telah dibuat di dalam suatu lingkup organisasi yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pegawai dan staf yang ada serta harus dijalankan dengan sukarela.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur disiplin kerja dengan menggunakan indikator-indikator yang didapatkan dari Shinta & Siagian (2020:340) yaitu:

- a) Aturan waktu masuk, pulang, dan waktu istirahat.
 - b) Aturan pakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan.
 - c) Aturan proses melangsungkan kerja dan berkaitan sektor kerja lain.
 - d) Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai.
- c. Insentif (X_3)

Insentif adalah suatu bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja sangat baik sehingga mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur insentif dengan menggunakan indikator-indikator yang didapatkan dari Isa (2018: 88) yaitu:

- a) Kinerja

Sistem ini secara langsung mengkaitkan besarnya pemberian insentif dengan hasil pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi.

- b) Lama kerja

Penentuan pemberian insentif didasarkan pada waktu yang dibutuhkan oleh pegawai dalam penyelesaian tanggung jawabnya.

- c) Senioritas

Penentuan pemberian insentif yang didasarkan pada masa kerja seseorang dalam organisasi.

- d) Kebutuhan

Insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan pada keadaan pegawai untuk memperoleh kehidupan yang layak dengan pemenuhan kebutuhan.

e) Keadilan dan kelayakan

Semakin tinggi pengorbanan karyawan maka insentif yang diharapkan juga akan semakin tinggi, oleh karenanya diperlukan penilaian terhadap pengorbanan yang dibutuhkan pada tiap jabatan.

2. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Kinerja Karyawan menurut Menurut Kasmir (2018: 208) yaitu :

a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik

f) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

3.2.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2020:146) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Variabel yang telah diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut menjadi tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang akan berupa pertanyaan atau pernyataan dengan ketentuan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Skala Likert

No.	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Desain instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu stres, konflik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain instrument dapat diartikan sebagai penyusunan instrument pengumpulan data (biasanya berupa suatu kuisisioner) untuk mendapatkan data yang dibutuhkan guna memecahkan masalah penelitian. Sugiyono (2020:156) mengemukakan bahwa instrumen penelitian suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuisisioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan. Desain instrument penelitian menunjukkan jabatan secara teknis dari variabel-variabel yang diamati dengan kegiatan penelitian ini, dalam desain ini terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan dipergunakan sebagai sasaran pengumpulan data dilapangan.

Tabel 3. 2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
<i>Team Work</i> (X_1) Busro (2018: 312)	1. Kemampuan menerima teman seprofesi	Saya mampu untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja seprofesi
	2. Kemampuan berkomunikasi dalam kerja sama	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam hal pekerjaan dengan rekan kerja satu sama lain
	3. Kemampuan bekerja dalam tim	Saya mampu untuk bekerja dengan baik secara tim
	4. Kemampuan membina kerja sama	Saya mampu untuk membina kerja sama dengan rekan kerja
	5. Positive thinking terhadap	Saya selalu berpikir positif

	teman seprofesi	terhadap rekan kerja dalam hal pekerjaan untuk mendukung kelancaran kerja
	6. Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim	Saya selalu meningkatkan rekan kerja jika terjadi suatu kendala yang ia hadapi
	7. Kemampuan menerima saran dari anggota tim	Saya selalu menerima saran dengan baik dari rekan kerja
	8. Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim	Saya mau untuk memaafkan kesalahan yang diperbuat oleh rekan kerja selama ia mau untuk berintrospeksi diri
Disiplin Kerja (X_2) Shinta & Siagian (2020:340)	1. Aturan waktu masuk, pulang, dan waktu istirahat	Saya datang, istirahat dan pulang sesuai dengan peraturan perusahaan
	2. Aturan pakaian serta bertingkah laku saat pekerjaan	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan dan bersikap sopan dalam bekerja
	3. Aturan proses melangsungkan kerja dan berkaitan sektor kerja lain.	Saya patuh pada standar operasional (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan
	4. Aturan terkait boleh atau tidaknya sesuatu dikerjakan pegawai.	Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja
Insentif (X_3) Isa (2018:88)	1. Kinerja	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan
	2. Lama kerja	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan
	3. Senioritas	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan
	4. Kebutuhan	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi
	5. Keadilan dan Kelayakan	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan
Kinerja Karyawan (Y) Kasmir (2018: 208)	1. Kualitas (mutu)	Hasil kerja saya sesuai dengan target output dari perusahaan
	2. Kuantitas (jumlah)	Saya selalu mencapai target dan bahkan bisa melebihi target kerja dari perusahaan
	3. Waktu (jangka waktu)	Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah melebihi deadline yang diberikan

	4. Penekanan biaya	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana dari perusahaan dengan efektif dan sesuai kebutuhan
	5. Pengawasan	Pimpinan memberikan pengawasan terhadap saya dalam bekerja
	6. Hubungan antar karyawan	Hubungan setiap karyawan sangat rukun dan harmonis

Sumber: Peneliti (2023)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan

Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Formula Agrapana. Berdasarkan data yang didapatkan dari CV Formula Agrapana di Surabaya diketahui jumlah karyawan secara keseluruhan adalah 63 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Oleh karenanya, data yang dipakai untuk sampel adalah seluruh karyawan di CV Formula Agrapana Surabaya sebanyak 63 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penentuan sampel, Sugiyono (2019:143) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Jumlah populasi dalam penelitian ini hanya sebanyak 63 orang, termasuk populasi kecil sehingga keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel. Dan disebut dengan sampel jenuh, Sugiyono (2018 : 85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk melakukan penelitian menetapkan lokasi dan waktu penelitian sebagai berikut:

- a. Adapun lokasi yang diteliti oleh penulis adalah di CV Formula Agrapana Surabaya, Jl. Teuku Umar No.19 Surabaya.
- b. Waktu penelitian berlangsung mulai bulan Februari 2023 sampai terpenuhnya data yang dibutuhkan. Objek yang diteliti adalah Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis didalam penelitian. Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Data dapat digolongkan menurut jenis dan sumbernya yaitu sebagai berikut

3.5.1 Jenis Data

Teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui field research ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Data Primer

Sugiyono (2020:194), Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data

b. Data Sekunder

Sugiyono (2020:194), Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.5.2 Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2020:199) angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

b. Wawancara

Sugiyono (2020:195) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

c. Observasi

Sugiyono (2020:203) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

3.6 Pengujian Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komputer menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat. Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut.

3.6.2 Uji Validitas

Sugiyono (2018:267) validitas menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau

tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

\sum^x = Jumlah pengamatan variabel X

\sum^y = Jumlah pengamatan variabel Y

\sum^{xy} = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

(\sum^{x^2}) = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum^x)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

(\sum^{y^2}) = Jumlah kuadrat dari variabel Y

$(\sum^y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

N = Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka H_a diterima.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2018:42)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Total varian butir

at^2 = Total varian

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat berguna atau bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat pula dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis data yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang sudah terkumpul atau diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yaitu Analisis Kuantitatif.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis Regresi Berganda adalah alat multivariate yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas (independent variabel) terhadap satu variabel terikat (dependent variabel).

Model regresi berganda merupakan persamaan yang menunjukkan arah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel *Team Work* (X_1)

b_2 = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2)

b_3 = Koefisien regresi variabel Insentif (X_3)

X_1 = *Team Work*

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Insentif

e = Error (tingkat kesalahan)

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji Hipotesis pertama (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel Team Work, Disiplin Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan digunakan uji F.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesa

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Menggunakan *level of signifikan* (α) =0,05 atau 5%

c. Menentukan Uji F_{hitung}

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan, Ghozali (2018:79)

d. Kriteria Pengujian

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $F > 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti, *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, maka variabel *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.7.2.2 Uji Hipotesis Kedua (Uji t)

Untuk mengetahui variabel *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan digunakan uji T.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesa

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ Artinya *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Artinya *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b. Menggunakan Level of signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5% dengan $df = n - k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

c. Menentukan t_{hitung}

Ghozali (2018:78), untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan yang terjadi antar satu variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t = hasil dari persamaan hipotesis

b = koefisien regresi

Sb = standar koefisien regresi

a. Kriteria Pengujian

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti *Team Work* (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Insentif (X_3) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3.7.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan diantara variabel *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terhadap CV Formula Agrapana Surabaya. Di ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau standarized of coefficient beta dari masing-masing variabel bebas, yang memiliki koefisien (β) beta terbesar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

CV Formula Agrapana Surabaya merupakan distributor yang kegiatan produksinya adalah menjual fullbike dan frame atau bisa disebut juga mempunyai merek yang sangat beragam dan perusahaan menyediakan penjualan online, tidak hanya fullbike dan frame saja namun juga memproduksi sparepart untuk nantinya digunakan untuk merakit sepeda. CV Formula Agrapana perusahaan yang beralamat di Teuku Umar No.19 Kec Tegalsari Kel Dr Soetomo. Didirikan pada tahun 2016.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi perusahaan perdagangan sepeda berskala internasional yang berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

2. Misi

- 1) Membangun dan mengembangkan sumber daya manusia yang professional, mandiri, berkualitas, dan berintegritas.
- 2) Menjadi perusahaan berdaya saing tinggi dengan pengembangan jaringan bisnis retail ke beberapa kota di Indonesia dalam 5 tahun kedepan.

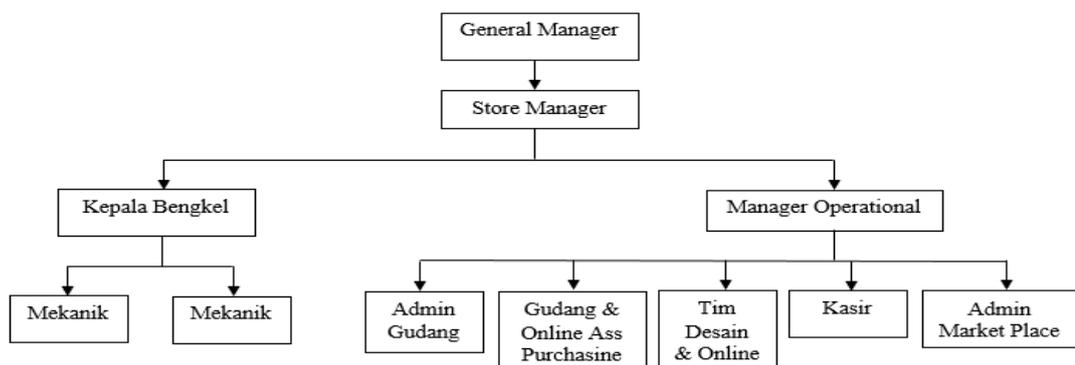
4.1.3 Struktur Organisasi

Suatu organisasi tentu memiliki struktur organisasi, dimana teraturnya struktur organisasi sebuah perusahaan ikut mempengaruhi baik buruknya kegiatan dan

hasil yang diperoleh perusahaan tersebut yang pastinya akan sangat berpengaruh kepada siapa pun dan apa pun yang ada didalam perusahaan tersebut baik dalam sumber daya manusia yaitu pegawai serta sarana dan prasarana yang telah mereka sediakan. Oleh karena itu sebaiknya pemilihan dan penempatan jabatan yang tepat sangat berpengaruh dan berperan sangat penting.

Yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan satu sama lain, sehingga jelas kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing bagian. Suatu organisasi yang operasionalnya berjalan dengan lancar, diperlukan organisasi yang baik. Adapun bagan organisasi CV Formula Agrapana di Surabaya sebagai berikut:

Yang terdiri dari beberapa bagian yang sudah pasti memiliki tugas serta tanggung jawab masing-masing di sini saya akan menjelaskan bagian serta penjelasan sedikit mengenai tugas dan wewenang pada beberapa bagian-bagian CV Formula Agrapana di Surabaya yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber : CV Formula Agrapana (2023)

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi

Adapun nama, tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. General Manager

- a. Mengawasi Operasi Bisnis sehari-hari
- b. Mengembangkan strategi pengembangan bisnis
- c. Membantu dalam program perekrutan dan pelatihan karyawan
- d. Mengevaluasi operasional dan keuangan

2. Store Manager

- a. Bertanggung jawab terhadap segala bentuk penjualan
- b. Memahami keluhan pelanggan dan memberikan solusi bagi pelanggan
- c. Melakukan penjualan harian
- d. Melakukan analisis dan performa team sales setiap minggu/bulan
- e. Monitoring penjualan untuk menciptakan keuntungan
- f. Menentukan jadwal promosi dan membuat perencanaan promosi
- g. Memberikan pelatihan untuk team sales
- h. Monitoring produk yang “Out of Stock” apakah perlu di restock atau tidak
- i. Melakukan purchasing dalam hal ketersediaan barang dengan persetujuan manager di atasnya
- j. Mengatur layout/penempatan barang dan mengatur lokasi produk yang tepat untuk menciptakan customer experience yang baik
- k. Monitoring kinerja staff dibawahnya

- l. Memastikan pelayanan toko sebaik mungkin untuk menciptakan kepuasan pelanggan yang tinggi
 - m. Fokus pada visi dan misi serta goal yang ditentukan
3. Manager Operasional
- a. Pengurusan legalitas perusahaan
 - b. Pengurusan operasional
 - c. Pengabsenan karyawan
 - d. Akuisisi penjualan kredit
 - e. Monitoring segala bentuk peng-administrasian
 - f. Melakukan monitoring dan penagihan atas piutang
 - g. Sebagai pusat administrasi
4. Gudang & Online Ass Purchasing
- a. Penerimaan dan pencatatan barang
 - b. Membantu melakukan Pre Order
 - c. Input dan barcode barang masuk
 - d. Menandatangani surat penerimaan barang
 - e. Melakukan penataan Gudang
 - f. Menyiapkan pengiriman dan penyimpanan barang
 - g. Checking harga jual barang competitor
 - h. Dokumentasi dokumen barang masuk
 - i. Membuat laporan aktivitas barang
 - j. Monitoring kinerja team online
 - k. Koordinasi dengan Supplier bila ada barang masuk yang tidak sesuai

5. Administrasi Gudang

- a. Membantu proses administrasi gudang dan barang masuk
- b. Membuat laporan daily achievement
- c. Membuat laporan pembelian dan penjualan
- d. Melakukan anggaran, piutang dan hutang kepada manager operasional
- e. Bertanggung jawab terhadap administrasi
- f. Membuat laporan dead stock

6. Kasir

- a. Melakukan proses penjualan dan pembayaran harian
- b. Melakukan pencatatan atas semua transaksi dan cek mutase bank setiap harinya
- c. Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- d. Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
- e. Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
- f. Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan
- g. Melaporkan barang yang out of stock

7. Team Desain dan Online

- a. Membuat materi promosi untuk media online
- b. Pengadaan foto dan video barang untuk kepentingan sales promotion
- c. Membantu mengelola social media
- d. Dokumentasi event-event yang berkaitan dengan promotion

- e. Membuat marketing plan setiap bulan

8. Team Online

- a. Mengelola social media
- b. Mengelola market place
- c. Melakukan analisis terhadap proses sales promo yang dijalankan
- d. Checking social media dan market place competitor
- e. Membuat marketing plan setiap bulan
- f. Membantu staff counter bila diperlukan

9. Kepala Bengkel

- a. Bertanggung jawab terhadap segala bentuk kegiatan bengkel
- b. Membagi tugas kepada bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerjasama yang baik
- c. Bertindak sebagai teknik konsultan bagi konsumen yang ingin konsultasi secara teknis
- d. Membantu dalam proses penjualan stock dari sisi teknik
- e. Melakukan kegiatan pelayanan teknis untuk konsumen
- f. Merakit dan memperbaiki unit untuk kepentingan toko dan konsumen
- g. Koordinasi dengan manager untuk segala kebutuhan bengkel

10. Mekanik

- a. Melakukan kegiatan pelayanan teknis untuk konsumen
- b. Merakit dan memperbaiki unit untuk kepentingan toko dan konsumen
- c. Menjaga kebersihan dan kerapian bengkel

- d. Membantu proses penjualan baik di toko maupun online dari segi teknik
- e. Menata dan meletakkan serta memastikan alat kerja sudah pada tempatnya

4.2 Data Dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan kepada 63 Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya, maka dapat diketahui karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik reponden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada CV Formula Agrapana Surabaya

Jenis kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
Laki-Laki	32	52,5%
Perempuan	31	47,5%
Jumlah	63	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden CV Formula Agrapana Surabaya terbanyak adalah yang berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 32 karyawan (52,5%). sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 31 karyawan atau (47,5%).

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia karyawan pada CV Formula Agrapana Surabaya terlihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada CV Formula Agrapana Surabaya

Usia	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
18-27	55	85,5%
28-37	4	5,3%
38-47	4	5,3%
48-57	3	3,9%
Total	63	100%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18-27 tahun sebanyak 55 karyawan atau (85,5%), usia 28-37 tahun sebanyak 4 karyawan atau (5,3%), usia 38-47 tahun sebanyak 4 karyawan atau (5,3%), usia 48-57 tahun sebanyak 3 karyawan atau (3,9%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan responden terbanyak berdasarkan usia pada CV Formula Agrapana Surabaya adalah usia 18-27 tahun sebanyak 55 karyawan atau (85,5%).

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan CV Formula Agrapana Surabaya terlihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada CV Formula
Agrapana Surabaya

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	36	64,5%
DIPLOMA	7	9,2%
S1	20	26,3%

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden sebanyak 36 orang atau 64,5% responden berpendidikan terakhir SMA, terdapat 7 orang atau 9,2% responden berpendidikan terakhir Diploma, terdapat 20 orang atau 26,3% responden berpendidikan terakhir S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berasal dari lulusan SMA/SMK yaitu sebanyak 36 orang atau 64,5%.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi variabel menggambarkan jawaban rata-rata dari responden atas indikator-indikator variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti, yaitu variabel *Team Work*, Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan

Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dari skor 1-5. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel *Team Work*, Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan. Dari data jawaban responden akan dapat diketahui kategori pendapat responden tentang masing-masing variabel dalam rentang skala *mean*. Nilai yang

dihasilkan dari perhitungan tersebut kemudian dimasukkan dalam kelas-kelas dimana penentuan intervalnya menggunakan rumus:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dimana:

- Nilai Tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.
- Jumlah kelas adalah 5 yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dangat tidak setuju

Perhitungan dengan menggunakan rumus diatas diperoleh interval kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

Tabel 4. 4
Tabel Interval Kelas

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	Netral (N)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Peneliti (2023)

Tabel 4.4 menunjukkan batasan nilai masing-masing kelas, kemudian nilai rata-rata atau *mean* masing-masing indikator serta variabel dimasukkan ke dalam kelas tersebut, sehingga dapat diketahui kategori penilaiannya.

4.2.1.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Komunikasi (X_1)

Tanggapan karyawan tentang *Team Work* (X_1) pada CV Formula Agrapana Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Karyawan Terhadap *Team Work* (X_1)

No	Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya mampu untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja seprofesi	1	1	3	24	34	278	4,41
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	4,76%	38,09%	53,95%		
2.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam hal pekerjaan dengan rekan kerja satu sama lain	1	0	1	25	36	284	4,50
	Presentase (%)	1,6%	0%	1,6%	39,7%	57,1%		
3.	Saya mampu untuk bekerja dengan baik secara tim	1	1	2	23	36	281	4,46
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	3,20%	36,5%	57,1%		
4.	Saya mampu untuk membina kerja sama dengan rekan kerja	1	0	3	25	34	280	4,44
	Presentase (%)	1,6%	0%	4,76%	39,69%	53,95%		
5.	Saya selalu berpikir positif terhadap rekan kerja dalam hal pekerjaan untuk mendukung kelancaran kerja	1	0	5	27	30	274	4,34
	Presentase (%)	1,6%	0%	7,93%	42,8%	47,67%		

Lanjutan Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap *Team Work* (X₁)

No	Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
6.	Saya selalu meningkatkan rekan kerja jika terjadi suatu kendala yang ia hadapi	1	1	4	29	28	271	4,30
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	6,34%	46%	44,46%		
7.	Saya selalu menerima saran dengan baik dari rekan kerja	1	1	2	20	39	284	4,50
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	3,20%	31,74%	61,86%		
8.	Saya mau untuk memaafkan kesalahan yang diperbuat oleh rekan kerja selama ia mau untuk berintrospeksi diri	1	0	4	27	31	276	4,38
	Presentase (%)	1,6%	0%	6,34%	42,8%	49,26%		
Mean								4,42

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Untuk indikator 1 “Saya mampu untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja seprofesi” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase sebesar 53,95% sedangkan yang menyatakan Setuju 38,09%. Untuk Indikator 2 “Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam hal pekerjaan dengan rekan kerja satu sama lain” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 57,1% sedangkan yang menyatakan Setuju 39,7%. Untuk Indikator 3 “Saya mampu untuk bekerja dengan baik secara tim” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 57,1% sedangkan yang

menyatakan Setuju 36,5%. Untuk Indikator 4 “Saya mampu untuk membina kerja sama dengan rekan kerja” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 53,95% sedangkan yang menyatakan Setuju 39,69%. Untuk Indikator 5 “Saya selalu berpikir positif terhadap rekan kerja dalam hal pekerjaan untuk mendukung kelancaran kerja” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju 47,67% sedangkan yang menyatakan Setuju 42,8%. Untuk Indikator 6 “Saya selalu mengangkat rekan kerja jika terjadi suatu kendala yang ia hadapi” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 46% sedangkan yang menyatakan Sangat Setuju 44,46%. Untuk Indikator 7 “Saya selalu menerima saran dengan baik dari rekan kerja” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 61,86% sedangkan yang menyatakan Setuju 31,74%. Untuk Indikator 8 “Saya mau untuk memaafkan kesalahan yang diperbuat oleh rekan kerja selama ia mau untuk berintrospeksi diri” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan dengan persentase 49,26% sedangkan yang menyatakan Setuju 42,8%.

Dari delapan indikator variabel *Team Work* tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata sebesar 4,42. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Setuju” yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang *Team Work* dalam kategori Sangat Setuju atau dalam tingkat sangat baik.

4.2.1.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja (X₂)

Tanggapan karyawan tentang Disiplin Kerja (X₂) pada CV Formula Agrapana Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Tanggapan Karyawan Terhadap Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya datang, istirahat dan pulang sesuai dengan peraturan	2	1	2	31	27	269	4,26
	Presentase (%)	3,20%	1,6%	3,20%	49,26%	42,74%		
2.	Perusahaan dan bersikap sopan dalam bekerja	1	1	3	24	34	278	4,41
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	4,76%	38,09%	53,95%		
3.	Saya patuh pada standar operasional (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	1	0	1	28	33	281	4,46
	Presentase (%)	1,6%	0%	1,6%	44,46%	52,34%		
4.	Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja	1	1	5	29	27	269	4,26
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	7,93%	46%	42,87%		
Mean								4,35

Sumber : Peneliti (2023)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk indikator 1 “Saya datang, istirahat dan pulang sesuai dengan peraturan” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 49,26% sedangkan yang menyatakan Sangat Setuju 42,74%. Untuk Indikator 2 “Perusahaan dan bersikap sopan dalam bekerja” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 53,95% sedangkan yang menyatakan Setuju 38,09%. Untuk Indikator 3 “Saya patuh pada standar operasional (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 52,34% sedangkan yang menyatakan setuju 44,46%. Untuk Indikator 4

“Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 46% sedangkan yang menyatakan Sangat Setuju 42,87%.

Dari keempat indikator variabel Disiplin Kerja tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata sebesar 4,35. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Sangat Setuju” yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang Disiplin Kerja dalam kategori Sangat Setuju atau dalam tingkat sangat baik.

4.2.1.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Terhadap Insentif (X_3)

Tanggapan karyawan tentang Insentif (X_3) pada CV Formula Agrapana Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Tanggapan Karyawan Terhadap Insentif (X_3)

No	Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan	1	1	2	27	32	277	4,39
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	3,20%	42,7%	50,9%		
2.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan	2	5	11	24	21	246	3,90
	Presentase (%)	3,20%	7,93%	13,4%	44,97%	30,5%		
3.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan	13	10	9	15	16	200	3,17
	Presentase (%)	20,9%	15,8%	14,2%	23,8%	25,3%		

Lanjutan Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Insentif (X₃)

No	Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
4.	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi	1	1	6	20	35	276	4,38
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	9,52%	31,74%	55,54%		
5.	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan	1	3	10	25	24	257	4,07
	Presentase (%)	1,6%	4,76%	15,8%	39,75%	38,09%		
Mean								3,98

Sumber : Peneliti (2023)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk indikator 1 “Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 50,9% sedangkan yang menyatakan setuju 42,7%. Untuk Indikator 2 “Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 44,97% sedangkan yang menyatakan Sangat Setuju 30,5%. Untuk Indikator 3 “Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 25,3% sedangkan yang menyatakan Setuju 23,8%. Untuk Indikator 4 “Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 55,54% sedangkan yang menyatakan Setuju 31,74%. Untuk Indikator 5 “Karyawan merasa adil terhadap

insentif yang diberikan perusahaan” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 39,75% sedangkan Sangat Setuju 38,09%.

Dari kelima indikator variabel Insentif tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata sebesar 3,98 Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju” yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang Insentif dalam kategori Setuju atau dalam tingkat baik.

4.2.1.5 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y).

Tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan (Y) pada CV Formula Agrapana Surabaya dapat disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Tanggap karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Hasil kerja saya sesuai dengan target output dari perusahaan	1	1	3	36	22	266	4,22
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	26,6%	57,1%	13,1%		
2.	Saya selalu mencapai target dan bahkan bisa melebihi target kerja dari perusahaan	1	1	7	35	19	259	4,11
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	11,16%	55,54%	30,1%		
3.	Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah melebihi deadline yang diberikan	1	0	5	37	20	264	4,19
	Presentase (%)	1,6%	0%	7,93%	58,73%	31,74%		
4.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana dari perusahaan dengan efektif dan sesuai kebutuhan	1	1	2	36	23	268	4,25
	Presentase (%)	1,6%	1,6%	2,66%	57,1%	13,1%		

Lanjutan 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja karyawan (Y)

	Presentase (%)	1,6%	1,6%	3,20%	57,1%	36,5%		
5.	Pimpinan memberikan pengawasan terhadap saya dalam bekerja	1	2	6	33	21	260	4,12
	Presentase (%)	1,6%	3,20%	9,52%	59,58%	26,1%		
6.	Hubungan setiap karyawan sangat rukun dan harmonis	1	2	10	25	25	260	4,12
	Presentase (%)	1,6%	3,20%	15,8%	39,7%	39,7%		
Mean								4,17

Sumber : Peneliti (2023)

Hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk indikator 1 “Hasil kerja saya sesuai dengan target output dari perusahaan” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 57,1% sedangkan Sangat Setuju 13,1%. Untuk Indikator 2 “Saya selalu mencapai target dan bahkan bisa melebihi target kerja dari perusahaan” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 55,54% sedangkan Sangat Setuju 30,1%. Untuk Indikator 3 “Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah melebihi deadline yang diberikan” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 58,73% sedangkan Sangat Setuju 31,73%. Untuk Indikator 4 “Saya memanfaatkan sarana dan prasarana dari perusahaan dengan efektif dan sesuai kebutuhan” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 57,1% sedangkan Sangat Setuju 36,5%. Untuk Indikator 5 “Pimpinan memberikan pengawasan terhadap saya dalam bekerja” Sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase 59,58% sedangkan Sangat

Setuju 26,1%. Untuk Indikator 6 “Hubungan setiap karyawan sangat rukun dan harmonis” Sebagian besar responden menyatakan Sangat Setuju, Setuju dengan persentase 39,7% sedangkan Netral 15,8%.

Dari keenam indikator variabel Kinerja Karyawan tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata sebesar 4,17 Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju” yang artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang Kinerja Karyawan dalam kategori Setuju atau dalam tingkat baik.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian, apakah dapat mengukur yang hendak diukur atau tidak. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Teknik mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus korelasi *product moment*. Bila korelasi tiap indikator positif dan besarnya 0,3 keatas maka merupakan konstruk yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruk yang baik dan dengan membandingkannya $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid. Hasil pengukuran validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Pengujian validitas

Variabel / Indikator	Nilai r	r tabel	Keterangan
Team Work (X₁)			
X1.1	0,797	0,2461	Valid
X1.2	0,893	0,2461	Valid
X1.3	0,892	0,2461	Valid
X1.4	0,867	0,2461	Valid
X1.5	0,906	0,2461	Valid
X1.6	0,864	0,2461	Valid
X1.7	0,867	0,2461	Valid
X1.8	0,845	0,2461	Valid
Disiplin Kerja (X₂)			
X2.1	0,879	0,2461	Valid
X2.2	0,929	0,2461	Valid
X2.3	0,877	0,2461	Valid
X2.4	0,885	0,2461	Valid
Insentif (X₃)			
X3.1	0,707	0,2461	Valid
X3.2	0,817	0,2461	Valid
X3.3	0,682	0,2461	Valid
X4.4	0,709	0,2461	Valid
X5.5	0,716	0,2461	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,606	0,2461	Valid
Y2	0,874	0,2461	Valid
Y3	0,879	0,2461	Valid
Y4	0,855	0,2461	Valid
Y5	0,825	0,2461	Valid
Y6	0,836	0,2461	Valid

Sumber : Peneliti (2023)

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas

0,2461. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliabel. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Sugiyono, 2019). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel / Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
<i>Team Work</i> (X_1)	0,952	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,912	Reliabel
Insentif (X_3)	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	Reliabel

Sumber :Peneliti (2023)

Berdasarkan diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Insentif (X_3), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu terhadap variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 26.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.550	1.871		1.363	.178
	Team Work	.288	.078	.448	3.708	.000
	Disiplin Kerja	.300	.146	.039	3.319	.002
	Insentif	.364	.101	.398	3.590	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,550 + 0,288X_1 + 0,046X_2 + 0,364X_3 + 1.871$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 2,550 memberi arti apabila variabel bebas *Team Work*, Disiplin Kerja, Insentif adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 2,550
 - b. *Team Work* (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,288. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel *Team Work* (X_1) memiliki Pengaruh Positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila *Team Work* bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,288 satuan. Artinya semakin tinggi nilai *Team Work* maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.
 - c. Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,046. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Komunikasi bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,046 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.
 - d. Insentif (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,364. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Insentif (X_3) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Insentif bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,364 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Insentif maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.
- Jadi variabel bebas yang terdiri dari *Team Work* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Insentif (X_3), memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4. 12
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.801 ^a	.641	.623	2.084	.641	35.101	3	59	.000	1.644

a. Predictors: (Constant), Insentif, Team Work, Disiplin Kerja

Sumber: Peneliti 2023

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan Kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2019:246)

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,801 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.

Adapun nilai Koefisien determinasi (R²) didapatkan sebesar 0,641 atau sebesar 64,1 %. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

4.3.4 Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh *Team Work*, Disiplin Kerja, dan Insentif secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis adalah :

H₀ : Variabel *Team Work* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Insentif (X₃) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Variabel *Team Work* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Insentif (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun Kriteria yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, atau $sig. \geq 0,05$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $df = n - k - 1 = 63 - 3 - 1 = 59$ diperoleh angka 2.761

Adapun Hasil analisis uji F dengan bantuan program SPSS 26.0 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.426	3	152.475	35.101	.000 ^b
	Residual	256.288	59	4.344		
	Total	713.714	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Team Work, Disiplin Kerja						
Sumber: Peneliti 2023						

Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,101 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai $F_{\text{hitung}} (35,101) > F_{\text{tabel}} (2,761)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh $< \alpha = (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel *Team Work*, Disiplin Kerja, dan Insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.3.5 Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dari variabel-variabel bebas yaitu *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis adalah :

H₀ : Variabel *Team Work* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Insentif (X₃) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁ : Variabel *Team Work* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Insentif (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun Kriteria yang digunakan adalah :

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau $sig. \geq 0,05$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $sig. < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (df) = $n - k = 63 - 3 = 60$ diperoleh angka 1,671

Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program SPSS 26.0 for windows didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji-t(parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.550	1.871		1.363	.178
	Team Work	.288	.078	.448	3.708	.000
	Disiplin Kerja	.300	.146	.039	3.319	.002
	Insentif	.364	.101	.398	3.590	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti (2023)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel *Team Work* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} (3,708) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 > dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas *Team Work* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja sebesar dengan tingkat signifikan 0,002. Oleh karena nilai t_{hitung} (3,319) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t_{hitung} untuk Isentif sebesar 0,001. Oleh karena nilai t_{hitung} (3,590) > (1,671) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.3.6 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standardized of coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 4. 16
Tabel Nilai Korelasi Parsial

Model	<i>standardized coefficients</i>
	<i>Beta</i>
<i>Team Work (X₁)</i>	.448
Disiplin Kerja (X ₂)	.039
Insentif (X ₃)	.398

Sumber :Peneliti (2023)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari *Team Work*, Disiplin Kerja, dan Insentif dapat diketahui bahwa variabel *Team Work* mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,448 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Variabel *Team Work*.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Simultan Team Work (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,101 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} ($35,101 > F_{tabel}$ (2,761) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel *Team Work*, Disiplin Kerja, dan Insentif secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dalam Penelitian ini koefisien korelasi berganda (R) didapatkan sebesar 0,729, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.

Adapun nilai Koefisien determinasi (R²) didapatkan sebesar 0,531 atau sebesar 53,1%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

4.4.2 Pengaruh Parsial Team Work terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 3,708 untuk variabel *Team Work* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} (3,708) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa variabel bebas *Team Work* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai *Team Work* maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Afandi (2022:45), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2021) dengan judul *Pengaruh Team Work dan Penghargaan pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Surabaya* yang menyatakan bahwa *teamwork* mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan pada hotel bintang tiga di Surabaya. Dalam penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa *team work* dan penghargaan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan pada hotel bintang tiga di Surabaya.

4.4.3 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja sebesar 3,319 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} (3,319) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa variabel bebas Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Purba Sukarman et al., (2023:83) Disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari akibat yang ditimbulkan jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina Mogi, (2020) dengan judul *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk di Jakarta* Pusat mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan

antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Ramayana Lestari SentosaTbk di Jakarta Pusat.

4.4.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} untuk Insentif sebesar 3,590 dengan tingkat signifikan 0,001. Oleh karena nilai t_{hitung} (3,590) > t_{tabel} (1,671) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 < 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa variabel bebas Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai Insentif maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Meiditami & Sunuharyo (2018:181), Insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termaksud suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shaleh Z dan Yuliana, (2020) dengan judul Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar yang menunjukkan hasil analisis secara simultan faktor pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor pengakuan.

4.4.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari *Team Work*, Disiplin Kerja, dan Insentif dapat diketahui bahwa variabel, *Team Work* mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,448 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Variabel *Team Work*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai hipotesis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel *Team Work*, Disiplin Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel *Team Work* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.

Uji hipotesis parsial untuk variabel Disiplin Kerja nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.

Uji hipotesis parsial untuk variabel Insentif diperoleh nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapana Surabaya.

3. Dari hasil penelitian variabel bebas yang terdiri dari Team Work, Disiplin Kerja dan Insentif dapat diketahui bahwa variabel Team Work memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan yang nilai koefisien dan nilai beta terbesar diantara variabel bebas lainnya dengan nilai koefisien sebesar 0,448.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain :

1. Untuk perusahaan CV Formula Agrapana Surabaya diharapkan perusahaan dapat mempertahankan
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai paling rendah yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, untuk itu disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat harus dilakukan agar tidak dilakukan oleh karyawan lainnya
3. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat banyak kekurangan. Karena itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas baik variabel maupun lokasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2021). Pengaruh Teamwork dan Penghargaan Pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Surabaya. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 2, No. 2: 113–121
- Ansory, H. A., Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka
- Ardiputra dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palu. CV Feniks Muda Sejahtera
- Bangkara dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu. CV. Adanu Abimata
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Chandra dkk. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. Yayasan Kita Menulis
- Chang, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia (*Doctoral dissertation*, Prodi Manajemen).
- Dewi, R dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Sumatra Barat. Insan Cendekia Mandiri
- Dewi, N. A. F. (2022). Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suparma Tbk Surabaya. *Skripsi*. Universitas Bhayangkara Surabaya
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam. *Skripsi*. Batam. Universitas Putera Batam
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV Budi Utama
- Kasmir. (2018). *Majemen Sumber daya Manusia*. Depok. Rajawali.
- Mogi, Agustina. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmiah Semarak*, Vol. 3, No.1:75- 81.
- Sari, Maya Rizki. (2022). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Bandung. Widina Media Utama

- Shaleh, M., & Yuliana, Y. (2020). Pengaruh Pengakuan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, Vol. 2, Nomor 1.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sukarman, Purba et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Padang. PT Global Eksekutif Teknologi
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Surajiyo., Nasruddin., dan Paleni, H.(2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta. CV Budi Utama
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Grup.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisoner

LAMPIRAN KUSIONER PENELITIAN
PENGARUH *TEAM WORK*, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV FORMULA AGRAPANA SURABAYA

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Dengan hormat,

Perkenankanlah saya Tasya Octaviananda Ristian Machrien memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr.karyawan CV Formula Agrapana Surabaya untuk mengisi kuisoner berikut, berkaitan dengan penelitian untuk penulisan skripsi di Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, dan tidak mempengaruhi status dan posisi Bapak/Ibu di dalam Instansi tersebut. Oleh karena itu, dimohon memberikan jawaban sesuai kondisi dan pendapat anda. Sebelum memberikan jawaban, mohon memahami petunjuk pengisiannya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi kuisoner ini.

Hormat saya,

Tasya Octaviananda R.M.

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : A. Laki-Laki

B. Perempuan

Usia :

Pendidikan :

KUSIONER PENELITIAN

PENGARUH *TEAM WORK*, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV FORMULA AGRAPANA SURABAYA

B. Cara Mengisi Kusioner :

1. Mohon Kusioner ini diisi secara lengkap dari seluuah pertanyaan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
3. Terdapat 5 (Lima) alternative pengisian jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju Skor 5

S : Setuju Skor 4

N : Netral Skor 3

TS : Tidak Setuju Skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju Skor 1

No	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
A. Team Work (X₁)						
1.	Saya mampu untuk bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja seprofesi					
2.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam hal pekerjaan dengan rekan kerja satu sama lain					
3.	Saya mampu untuk bekerja dengan baik secara tim					
4.	Saya mampu untuk membina kerja sama dengan rekan kerja					
5.	Saya selalu berpikir positif terhadap rekan kerja dalam hal pekerjaan untuk mendukung kelancaran kerja					
6.	Saya selalu mengangkat rekan kerja jika terjadi suatu kendala yang ia hadapi					
7.	Saya selalu menerima saran dengan baik dari rekan kerja					
8.	Saya mau untuk memaafkan kesalahan yang diperbuat oleh rekan kerja selama ia mau untuk berintrospeksi diri					
B. Disiplin Kerja (X₂)						
1.	Saya datang, istirahat dan pulang sesuai dengan peraturan perusahaan					

2.	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan dan bersikap sopan dalam bekerja					
3.	Saya patuh pada standar operasional (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan yang lainnya apabila tidak boleh menggunakan handphone di area produksi pada jam kerja					
C. Insentif (X₃)						
1.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
2.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan					
3.	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan					
4.	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi					
5.	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan					
D. Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Hasil kerja saya sesuai dengan target output dari perusahaan					

2.	Saya selalu mencapai target dan bahkan bisa melebihi target kerja dari perusahaan					
3.	Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah melebihi deadline yang diberikan					
4.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana dari perusahaan dengan efektif dan sesuai kebutuhan					
5.	Pimpinan memberikan pengawasan terhadap saya dalam bekerja					
6.	Hubungan setiap karyawan sangat rukun dan harmonis					

LAMPIRAN 2 Data Responden

No responden	Team Work									Disiplin Kerja					Insentif					Kinerja Karyawan							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JUMLAH X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	JUMLAH X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	JUMLAH X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	JUMLAH Y
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5
2	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	4	4	17	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	3	4	19
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	4	4	14	3	3	2	4	4	16	4	4	3	4	4	3	18
4	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4	4	5	18	5	5	2	5	4	21	4	4	5	4	5	5	23
5	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	4	4	4	17	4	4	3	5	3	19	4	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	5	5	5	4	38	4	5	5	5	19	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	5	21
7	5	5	5	4	4	4	4	4	35	2	2	4	3	11	5	2	2	5	4	18	4	4	4	4	3	4	19
8	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	16	4	5	5	5	3	22	5	5	4	4	4	3	20
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	3	2	3	2	14	4	3	4	4	4	2	17
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	15	4	4	3	5	4	20	4	4	4	5	5	5	23
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	3	4	3	3	29	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	3	18
13	4	4	3	5	4	2	4	4	30	1	3	4	2	10	5	4	2	2	5	18	2	5	5	3	5	5	23
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	4	19	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	4	5	24
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	3	18	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	5	23
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	4	4	4	5	5	37	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	17	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	4	4	5	4	32	4	5	5	5	19	5	2	2	4	4	17	4	4	4	5	5	4	22
22	4	5	5	5	5	5	5	3	37	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	3	5	5	4	5	5	24
23	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	5	5	18	4	4	1	4	4	17	4	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	19	5	5	1	5	5	21	4	4	4	4	4	5	21
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	1	5	5	21	4	4	4	4	4	4	20
26	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20	5	5	1	5	5	21	4	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	18	5	5	1	5	5	21	5	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	16	4	4	1	4	5	18	4	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	20	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16	4	1	1	4	4	14	4	4	4	4	3	4	19
32	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4	4	4	3	15	5	2	1	4	3	15	5	4	4	4	4	3	19
33	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	5	5	5	20	4	3	3	5	5	20	5	4	5	5	5	5	24
35	4	4	4	4	3	3	4	3	29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
36	3	5	2	5	4	4	4	4	31	5	3	4	3	15	5	4	4	3	4	20	5	4	3	5	4	3	19
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	3	3	5	4	20	5	4	5	5	5	5	24
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	4	4	2	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	20
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15
41	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	19	4	3	1	5	5	18	5	3	4	4	4	4	19
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	4	19	5	5	1	5	4	20	4	4	4	5	4	4	21
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25
46	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	4	16	4	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20
48	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4	4	3	3	14	5	3	3	5	2	18	3	3	3	4	4	5	19
49	4	4	4	3	3	3	4	5	30	5	5	4	4	18	4	3	4	5	3	19	4	2	4	2	2	3	13
50	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4	5	4	5	18	5	4	3	5	4	21	4	3	4	4	4	3	18
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	5	5	5	20	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	3	3	21
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
54	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	5	4	17	5	4	4	4	2	19	4	4	4	4	4	2	18
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	20
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	4	23
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
58	2	5	5	5	4	5	4	4	35	4	4	4	5	17	5	2	2	5	4	18	4	5	4	5	2	5	21
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	2	3	1	4	3	13	4	3	3	4	4	4	18
60	5	4	4	4	3	4	5	5	34	4	5	5	4	18	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	5	21
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
62	5	5	4	4	4	4	5	4	35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	5	3	19
63	5	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25

Team Work	Pearson Correlation	.797**	.893**	.892**	.867**	.906**	.864**	.867**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.773**	.652**	.679**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.773**	1	.792**	.753**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.652**	.792**	1	.727**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.679**	.753**	.727**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.879**	.929**	.877**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63

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

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Insentif
X3.1	Pearson Correlation	1	.481**	.246	.551**	.534**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	.481**	1	.448**	.471**	.560**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X3.3	Pearson Correlation	.246	.448**	1	.238	.174	.682**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000		.060	.174	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X3.4	Pearson Correlation	.551**	.471**	.238	1	.527**	.709**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.060		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X3.5	Pearson Correlation	.534**	.560**	.174	.527**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.174	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63
Insentif	Pearson Correlation	.707**	.817**	.682**	.709**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63

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

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.532**	.581**	.739**	.445**	.337**	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.007	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	.532**	1	.766**	.756**	.595**	.637**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	.581**	.766**	1	.669**	.663**	.683**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	.739**	.756**	.669**	1	.654**	.600**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	.445**	.595**	.663**	.654**	1	.598**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	.337**	.637**	.683**	.600**	.598**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.606**	.874**	.879**	.855**	.825**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

LAMPIRAN 4 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	6

LAMPIRAN 5 Lampiran Regresi Linier Berganda Uji T dan Uji F

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Team Work, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.801 ^a	.641	.623	2.084	.641	35.101	3	59	.000	1.644

a. Predictors: (Constant), Insentif, Team Work, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.426	3	152.475	35.101	.000 ^b
	Residual	256.288	59	4.344		
	Total	713.714	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Team Work, Disiplin Kerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.550	1.871		1.363	.178
	Team Work	.288	.078	.448	3.708	.000
	Disiplin Kerja	.300	.146	.039	3.319	.002
	Insentif	.364	.101	.398	3.590	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.86	24.11	20.81	2.716	63
Std. Predicted Value	-5.135	1.215	.000	1.000	63
Standard Error of Predicted Value	.273	1.451	.493	.182	63
Adjusted Predicted Value	8.61	24.31	20.84	2.607	63
Residual	-5.950	4.786	.000	2.033	63
Std. Residual	-2.855	2.296	.000	.976	63
Stud. Residual	-2.949	2.535	-.005	1.016	63
Deleted Residual	-6.351	5.833	-.027	2.219	63
Stud. Deleted Residual	-3.167	2.663	-.008	1.039	63
Mahal. Distance	.083	29.080	2.952	4.028	63
Cook's Distance	.000	.365	.025	.066	63
Centered Leverage Value	.001	.469	.048	.065	63
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Lampiran 6 Surat Penugasan Bimbingan Skripsi

SURAT PENUGASAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa :

Nama : Tasya Octaviananda Ristian Machrien

N.I.M : 1912121067

Program Studi : Manajemen

Spesialisasi : SDM

Judul : Pengaruh Team Work, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja

Karyawan CV FORMULA AGRAPANA Surabaya

Ditetapkan pembimbing sebagai berikut :

Pembimbing Utama : Dra. Endang Siswati,MM.,DBA

Pembimbing Pendamping : RM Bramastyo KN.,SH.,MM.,M.Kn

Untuk masa 12 (dua belas) bulan terhitung mulai bulan pebruari.....
Tahun 2023... s/d bulan peb..... Tahun 2024.....

Menyetujui,
Pembimbing I



Dra. Endang Siswati,MM.,DBA
NIDN.0720086403

Surabaya, 16 Februari 2023
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Indah Noviandari, SE., M.Si
NIDN. 0704117101

Pembimbing II



RM Bramastyo KN.,SH.,MM.,M.Kn
NIDN.0724027702

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM
NIDN. 0703106403

Lampiran 7 Surat Persetujuan Ujian Skripsi



YAYASAN BRATA BHAKTI DAERAH JAWA TIMUR
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus : Jl. A. Yani 114 Surabaya, Telp. 031 - 8285602, 8291055

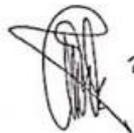
FORM PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, selaku Kaprodi Manajemen / Ekonomi Pembangunan / Akuntansi (*) dari mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Tasya Octaviananda Ristian Machrien
NIM : 1912121067
Program studi : Manajemen
Jumlah SKS : 141
Judul Skripsi : Pengaruh Team work, Disiplin kerja dan insentif
Terthadap kinerja karyawan CV formula Agrapana
Surabaya

dengan ini menyatakan mahasiswa tersebut layak maju sidang skripsi karena telah memenuhi persyaratan akademik dan administrasi sesuai ketentuan

Menyetujui,
Kaprodi

 21/6/23

Surabaya, 21 Juni 2023
Yang Bersangkutan



Tasya Octaviananda R.M

*Coret / hapus yang tidak perlu

Lampiran 8 Surat Berita Acara Kelayakan Ujian Proposal



UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus : Jl. A.yani 114 Surabaya, Telp. 031-8285601, 8285602, 8291055.

BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL / UJIAN KELAYAKAN SKRIPSI

Pada hari ini : Kamis
Tanggal : 18 April 2023
Pukul : 12.00

Telah dilaksanakan ujian Proposal / Ujian kelayakan skripsi secara online/offline kepada:

Nama Mahasiswa : Tanya Octavianarob Rirtan Machien
N I M : 1912121067
Program studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Teamwork, Disiplin kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Formula Agrapara Surabaya

Dengan hasil : (Layak / ~~tidak layak~~) untuk maju pada sidang skripsi.

Tim Penguji : I. Dra. Endang Siswati, MM, DBA (.....)
II. RM Brandyo RN, SE, SH, MM, M.KN (.....)

Surabaya,
Ketua Penguji

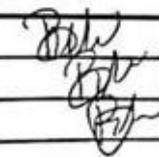
DRA. ENDANG SISWATI, MM, DBA

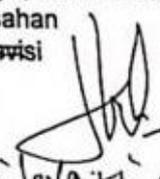
*** coret yang tidak perlu

Lampiran 9 Surat Berita Acara Revisi Skripsi

BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : TAGYA OCTAVIANEBA RIFAH MACHRIEN
 Nomor Induk Mahasiswa : 1912221067
 Acara : Ujian Skripsi.
 Tanggal : Selasa, 27-06-2023

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
1.	gampalnya uraian	
2.	page halaman lampiran	
3.	page number lampiran	

Surabaya, 07-07-2023
 Pengesahan
 Acc. Revisi
 KCC
 Hari Widiarta, SE, MM
 NIDN. 0721057903

Lampiran 10 Surat Pengajuan Ujian Proposal Skripsi

PROPOSAL

**PENGARUH *TEAM WORK*, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. FORMULA AGRAPANA, SURABAYA**

Yang diajukan

TASYA OCTAVIANANDA RISTIAN MACHRIEN
1912121067/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian proposal oleh

Pembimbing I



Dra. Endang Siswati, MM., DBA
NIDN. 0720086403

tanggal : 03/4²³

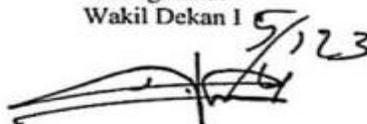
Pembimbing II



RM Bramastyo KN., SE., SH., MM., M.Kn
NIDN. 0724027702

tanggal : 20/3²³

Mengetahui
Wakil Dekan I



Dr. Nurul Qomari., M.Si
NIDN. 0710096101

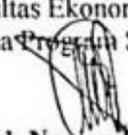
Lampiran 11 Kartu Bimbingan Skripsi

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tasya Octaviananda Ristian Machrien
 N.I.M : 1912121067
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : SDM
 Mulai Memprogram : Bulan Tahun
 Judul Skripsi : Pengaruh Team Work, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap
 Kinerja Karyawan CV FORMULA AGRAPANA
 Surabaya
 Pembimbing Utama : Dra. Endang Siswati,MM.,DBA
 Pembimbing Pendamping : RM Bramastyo KN.,SH.,MM.,M.Kn

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	07-03-2023	BAB I, II Revisi	SG	
2.	10-03-2023	BAB I Revisi		BW
3.	13-03-2023	I ACC		BW
4.		II Revisi		BW
5.	16-03-2023	BAB I ACC	SG	
6.		BAB II, III Revisi	SG	
7.	17-03-2023	BAB II ACC		BW
8.		BAB III Revisi		BW
9.	20-03-2023	BAB III ACC		BW
10.	20-03-2023	BAB III ACC	SG	
11.		BAB III Revisi	SG	
12.	03-04-2023	BAB III ACC	SG	BW
13.	07-06-2023	BAB IV, V Revisi		BW
14.	08-06-2023	BAB IV, V, Revisi	SG	BW
15.	13-06-2023	BAB IV, V ACC		BW
16.	16-06-2023	BAB IV, V, ACC	SG	

Surabaya, 16 Februari 2023
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Manajemen


 Indah Novianhari, SE., M.Si
 NIDN. 0704117101