

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RUMAH MAKAN LESEHAN BERKAH ILLAHI GRESIK  
SKRIPSI**



**Oleh:**

**MEILIANA PUTRI IKRIMAH  
1912111104/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RUMAH MAKAN LESEHAN BERKAH ILLAHI GRESIK  
SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Untuk Menyusun Skripsi S-1

Program Studi Ekonomi Manajemen



**Oleh:**

**MEILIANA PUTRI IKRIMAH  
1912111104/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BHAYANGKARA  
SURABAYA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meiliana Putri Ikrimah

NIM : 1912111104

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen/ SDM

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**“PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN LESEHAN BERKAH ILLAHI GRESIK”** Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan saya).

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

Surabaya, 13 Juli 2023

Yang membuat pernyataan

  
Meiliana Putri Ikrimah

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia kepada peneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gesik sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tidak mungkin terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini yaitu:

1. Kepada Kedua orang tua saya yang telah memberikan Do'a, dukungan moral dan material, serta semangat dan motivasi untuk mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Irjen Pol (Purn) Drs. Anton Setiadjim SH. MH selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ibu Indah Noviandari, SE., Msi. selaku Kepala Program Studi (Kaprosdi) Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Sutopo, SE., MM.. Selaku dosen pembimbing Skripsi I yang dengan sabar membantu saya meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian Skripsi ini.
5. Ibu, Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., MM. Selaku dosen pembimbing II

yang dengan sabar membantu saya meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau dari awal hingga akhir penyelesaian Skripsi ini.

6. Bu Ika Kharismawati, SE., MM., Selaku dosen wali.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen, yang telah memberikan ilmu pengetahuan. Serta seluruh staf dan karyawan Universitas Bhayangkara Surabaya.
8. Kepada Diri Saya Sendiri , yang telah berusaha semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Direktur Utama Ahmad Syarif Nasrullah.S.,Kom yang telah berkenan memberikan informasi sebagaimana untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada calon suami saya (Chandra Hardis Syahputra) yang telah memberikan semangat serta dukungan yang telah diberikan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Kepada Teman saya (Devita Risma Anggraini, Rana Ayu Prameswari, Hani Irawati, Rosyida Nafilia) yang telah membantu saya dalam proses menyelesaikan skripsi serta Semangat yang telah diberikan.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta kemampuan peneliti. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangunkan penulis terima dengan senang hati dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surabaya, 20 Juli 2023

Meiliana Putri Ikrimah

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN LESEHAN BERKAH ILLAHI GRESIK**

**MEILIANA PUTRI IKRIMAH**  
E-mail : [meilianapp.11@gmail.com](mailto:meilianapp.11@gmail.com)

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. perannya yang khas adalah dalam hal pertumbuhan gairah, merasa senang dan semangat peserta didik dalam bekerja. Sedangkan kedisiplinan adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. Selain itu juga Insentif adalah bentuk kompensasi diluar gaji pokok kepada tenaga kerja atau karyawan setiap bulan nya.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik kuisioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, atas dasar konsep tersebut dan dilakukan pada Rumah Makan Berkah Illahi Gresik. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Kedisiplinan, Insentif dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LESEHAN RESTAURANT**

**BERKAH ILAHI GRESIK**

**MEILIANA PUTRI IKRIMAH**

E-mail : [meilianapp.11@gmail.com](mailto:meilianapp.11@gmail.com)

*Motivation is a driving factor or encouragement that can trigger a sense of enthusiasm and is also able to change human or individual behavior to lead to better things for himself. Learning motivation is a psychic factor that is non-intellectual. Its distinctive role is in the growth of passion. , feel happy and enthusiastic learners at work. Meanwhile, discipline is part of the mental attitude that is reflected in the actions or behavior of individuals, groups or communities in the form of obedience to regulations or provisions set by the government or ethics, norms and rules that apply in society for certain purposes. In addition, incentives are a form of compensation other than the basic salary to workers or employees every month.*

*The data collection method used to collect natural data for this study used questionnaire techniques, observation, interviews, and documentation, on the basis of this concept and carried out at the Berkah Divine Gresik Restaurant. The analytical method used is multiple linear regression analysis using hypothesis testing, namely the F test and t test. The results of this study indicate that motivation, discipline and incentives have a positive and significant effect on employee performance partially or simultaneously.*

*Keywords: Motivation, Discipline, Incentives and Employee Performance.*



## DAFTAR ISI

Oleh: .....	i
Oleh: .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
<b>1.1. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4 Manfaat Peneliti .....</b>	<b>10</b>
<b>1.5 Sistematika Penulisan.....</b>	<b>11</b>
BAB II.....	12
TINJAUAN TEORI.....	12
<b>2.1. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. Landasan Teori.....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.1. Pengertian Manajemen .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.2. Motivasi.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.3. Kedisiplinan.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.4. Insentif.....</b>	<b>23</b>
2.2.4.3. Indikator Insentif.....	26
<b>2.2.5. Kinerja Karyawan .....</b>	<b>27</b>
<b>2.2.6. Hubungan antar variabel.....</b>	<b>31</b>
<b>2.3. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>33</b>
<b>2.4. Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>35</b>
BAB III .....	38
METODE PENELITIAN .....	38

3.1.	<b>Kerangka Konsep Berfikir</b> .....	38
3.2.	<b>Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel</b> .....	40
3.2.1.	<b>Definisi Operasional</b> .....	40
3.2.2.	<b>Pengukuran Variabel</b> .....	45
3.2.1.1	Desain Instrumen Penelitian.....	45
3.3.	<b>Teknik penentuan populasi, besar sampel dan Teknik pengambilandata</b> .....	47
3.3.1.	<b>Populasi</b> .....	47
3.3.2.	<b>Sampel</b> .....	48
3.4.	<b>Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data</b> .....	48
3.4.1.	<b>Jenis Data</b> .....	48
3.4.2.	<b>Sumber Data</b> .....	48
3.4.3.	<b>Pengumpulan Data</b> .....	49
3.5.	<b>Lokasi Dan Waktu Penlitian</b> .....	50
3.6.	<b>Pengujian Data</b> .....	50
3.6.1.	<b>Jenis Data</b> .....	51
3.6.2.	<b>Uji Validitas</b> .....	52
3.6.3.	<b>Uji Reabilitas</b> .....	52
3.7.	<b>Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis</b> .....	53
3.7.1.	<b>Analisis Kuantitatif</b> .....	53
3.7.3.	<b>Teknik Uji Hipotesis</b> .....	53
BAB IV	.....	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	56
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	56
4.1.1	<b>Sejarah Perusahaan</b> .....	56
4.1.2	<b>Lokasi Pnelitian</b> .....	57
4.1.3	<b>Visi dan Misi Perusahaan</b> .....	58
4.1.4	<b>Struktur Organisasi</b> .....	58
4.2	Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	60
4.2.1	<b>Krakteristik Responden</b> .....	60
4.2.2	<b>Deskripsi Variabel Penelitian</b> .....	62
4.3.1	<b>Analisis Hasil Penelitian</b> .....	67
4.3.2	<b>Pengujian Hipotesis</b> .....	72
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
BAB V	.....	82
SIMPULAN	.....	82

<b>5.1</b>	<b>Simpulan .....</b>	<b>82</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran.....</b>	<b>83</b>
	<i>DAFTAR PUSTAKA .....</i>	<i>85</i>
	LAMPIRAN .....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penliti Terdahulu dan Peneliti Sekarang	14
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	45
Tabel 3. 2 Desain Instrumen Penelitian Variabel.....	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik .....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik .....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan pekerjaan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.....	61
Tabel 4. 4 Kategori Penilaian .....	62
Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Mengenai Motivasi .....	63
Tabel 4. 6 Deskripsi Responden Mengenai Kedisiplinan .....	64
Tabel 4. 7 Deskripsi Responden Mengenai insentif .....	65
Tabel 4. 8 Deskripsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4. 9 Uji Validitas .....	68
Tabel 4. 10 Uji Reabilitas.....	69
Tabel 4. 11 Analisis Linier Berganda .....	70
Tabel 4. 12 Koefision Determinasi .....	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Dominan.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Berpikir .....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	88
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner.....	91
Lampiran 3 Hasil SPSS.....	97

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman di era globalisasi semakintajam, sehingga yang terjadi secara terus menerus menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi atau perusahaan yang telah ada atau yang baru memulai, suatu organisasi dituntut agar dapat bekerja lebih efisien masa modernisasi saat ini, secara global pertumbuhan dalam bidang perniagaan selalu meningkat yang mengakibatkan persaingan usaha menjadi semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan dituntut untuk dapat dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Dalam hal tersebut (SDM) adalah hal utama yang harus diperhatikan perkembangannya. Karena adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup kata manajemen dan sumberdaya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan faktor manusia ini disebut manajemen personalia atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial. Karyawan adalah perencana, agen dan selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan Kusuma (2021)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) global sebagai pengaruh yang mempengaruhi (*interplay*) di antara ketiga dimensi aktifitas. Aktifitas sumber daya manusia, tipe tipe karyawan, dan negara-negara oprasi. Jordan (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, maltih,menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus tenaga kerja mereka, Kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-halyang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan- tujuan organisasi dan individu.

Siswati (2020) Manajemen sumber daya manusia (SDM) secara MEA, untuk mendghadapi MEA atau perdagangan bebas ASEAN. Kemudian di lanjutkan pada bulan oktober 2003 KTT di bali, para pemimpin ASEAN mengeluarkan pernyataan mengenai MEA bahwa masyarakat ekonomi ASEAN akan menjadi sebuah tujuan dari perilaku integrasi ekonomi regional di tahun 2020. ASEAN *Security Community* dan juga beberapa koimunitas sosial budaya ASEAN adalah dua pilar yang tidak dapat dipisahkan dari komunitas ASEAN. Di harapkan semua pihak dapat bekerja sama secara kuat di dalam membangun komunitas ASEAN di tahun 2020. Pada bulan agustus 2006, diselenggarakan pertemuan Mentri ekonomi ASEAN di kuala lumpur Malaysia. Negara-negara ASEAN mulai bersepakat untk bisa memajukan masyarajat ekonomi ASEAN (MEA) dengan memiliki konsep dan target yang jelas dan terjadwal untuk pelaksanaannya. MEA adalah bentuk program yang bertujuan menciptakan ASEAN. Dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuautan berasal dari manusia-manusia yang dapat



digunakan organisasi sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi. Davis (2020) sebagai sebuah pasar tunggal dan kesatuan basis produksi, dimana terjadi *free flow* atas barang, jasa faktor produksi, investasi dan modal serta penghapusan tarif bagi perdagangan antar negara ASEAN.

Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan karyawan baik individu atau kelompok. Di perusahaan tersebut terdapat beberapa fenomena di setiap Perusahaan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh Perusahaan yaitu dengan cara memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan serta memberikan pengembangan karir juga adanya peraturan kedisiplinan kerja yang jelas. Karyawan juga merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi, kedisiplinan, insentif dalam diri karyawan merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu, logis apabila dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditujukan kepada hal ini. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu mengamati faktor-faktor yang sekiranya dapat mempengaruhinya dan dalam penelitian ini mengangkat faktor insentif dan pengembangan karir sebagai faktor penelitian.

Menurut Agung (2021) Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang tersebut bertindak karena suatu alasan menapai tujuan. Pengertian motivasi adalah penting untuk kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan masalah sumber daya

manusia mempengaruhi dan dipengaruhi motivasi, motivasi sebagai proses yang akan menentukan intensitas, arah, dan kegigihan individu untuk mencapai sasaran serta motivasi dapat dilihat sebagai satu kesatuan bagian dari administrasi kepegawaian dalam rangka proses pembentukan, pengembangan dan arah kerja di sebuah organisasi sebagai upaya positif untuk memobilisasi, menyebarkan dan mengarahkan kekuatan dan potensi tenaga kerja untuk berhasil secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya motivasi kerja mendorong pegawai guna melakukan kegiatan yang sangat diperlukan. Motivasi bentuk perhatian positif dari perusahaan serta dorongan yang tumbuh dalam diri seorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya, motivasi karyawan bisa saja turun beragam masalah bisa saja muncul dan mengakibatkan terjadinya hal seperti ini, saat motivasi kerja karyawan mulai menurun, tentu juga akan berpengaruh buruk pada hasil kerja karyawan, adanya motivasi yang kuat, energi yang kuat untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Falah (2022) motivasi juga sebagai pemicu seseorang untuk mengerjakan sebuah tindakan terutama dari dalam dan luar positif atau negatif, semangat kerja inilah yang menimbulkan motivasi kerja/semangat dalam bekerja.

Motivasi karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Ilahi Gresik masih jarang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan

penurunan motivasi kerja karyawan berdampak pada hasil kerjanya. Kurangnya kedekatan antara atasan dan bawahan menyebabkan berkurangnya motivasi serta kurangnya arahan dari perusahaan yang disebabkan karena pelayanannya kurang baik.

Menurut Koasih (2021) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik dapat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai karena kurangnya motivasi juga berdampak pada disiplin kerja karyawan. disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, semakin disiplin karyawan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Maryam (2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturandi perusahaan serta norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja yang diterapkan pada Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik saat ini masih terbilang kurang, yaitu dengan masih banyaknya karyawan yang terlambat absen elektronik , masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja dengan berbagai alasan tanpa seijin dari atasan, terlebih lagi pada saat pimpinan tidak ada di tempat.

Menurut Cahyadis (2022) Insentif adalah bentuk bonus dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan diluar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja.Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karawan adalah memberikan balas jasa atau insentif yang diberikan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitasdan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semngat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik.

Hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji, bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutur kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Pemberian

insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah diterapkan, pemberian insentif dapat memperkuat kepercayaan, menciptakan persepsi keadilan, serta menilai objektif untuk memberikan sebuah penghargaan untuk karyawan maka pemberian insentif berpengaruh dalam meningkatkan profitabilitas dan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan individu lalu dapat mengurangi turnover dan absensi dapat mempertahankan karyawan yang terampil dan berbakat, selanjutnya insentif sendiri memiliki tujuan yaitu memotivasi pegawai dengan tujuan yaitu untuk memotivasi pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja nyasehingga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan serta memenuhi kebutuhan materi pegawai dimana maksud memenuhi materi pegawai agar pegawai bekerja lebih giat, rajin dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Marnisah (2022) Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang Pegawai telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut, jadi insentif bukan gaji pokok, tetapi tambahan dari gaji pokok yang diterima pegawai.

Insentif yang diberikan oleh Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik kepada karyawan yaitu insentif bonus tambahan yang diberikan setiap minggunya kepada karyawan. Insentif tersebut berupa uang tambahan diluar gaji

pokok yang setiap minggunya diberikan sebesar Rp.50.000 namun, berdasarkan pemberian insentif ini tidak sesuai dengan ketentuan kontrak kerja awal yang telah disepakati.

Menurut Sitinjak (2021) Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum Kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai syarat yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sinambela (2022) kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan

Kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi dalam penyelesaian tugasnya kurang efektif dan efisien. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling

serius karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses panjang selain meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga harus dilakukan penilaian terhadap tingkat kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi, kedisiplinan dan insentif berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik ?
- b. Apakah motivasi, kedisiplinan dan insentif berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan kerja di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik ?
- c. Manakah motivasi, kedisiplinan dan insentif berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi, kedisiplinan dan insentif yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik

#### **1.4 Manfaat Peneliti**

Penelitian diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Sebagai pengembangan ilmu yang telah didapatkan selama di bangku perkuliahan dan pembelajaran sehingga dapat memberikan tambahan ilmu baru dan wawasan yang lain peneliti dalam kehidupan nyata, yang nantinya dapat menjadikan pengalaman dancerminkan di dalam menghadapi keadaan di dunia kerja sebenarnya.

- b. Bagi Universitas

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk memperkaya wawasan mengenai sumber daya manusia dan menjadikan refrensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

- c. Bagi RM. Lesehan Berkah Ilahi Gresik

- 1) Dapat memberikan informasi tambahan kepada RM. Lesehan Berkah Ilahi Gresik dan memberikan gambaran jalan keluar RM. Lesehan Berkah Ilahi Gresik dan memecahkan masalah atas keadaan yang di hadapi keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.
- 2) Peneliti ini di harapkan dapat memberikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan RM. Lesehan Berkah Ilahi Gresik kepada karyawan. Khususnya dalam kebijakan menegenai hal hal yang terkait



masalah motivasi kedisiplinan dan insentif terhadap RM. Lesehan Berkah Ilahi Gresik kinerja karyawan RM. Lesehan Berkah Ilahi Gresik.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini di susun secara sistematika dan secara keseluruhan terdapat 3 bab. Uraian ide pokok yang terdapat dalam masing-masing bab adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah yang merupakan landasan penyusunan secara garis besar, baik secara teoritis maupun fakta serta alasan yang mendorong dilakukannya penelitian mengenai pengaruh dari variable Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan uraian meliputi penelitian terdahulu, landasan teori kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ketiga ini membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari kerangka proses berpikir, definisi operasional, pengukuran variable (desain instrument penelitian), lokasi dan waktu penelitian, Teknik pengumpulan data, pengujian data Teknik analisis dan uji hipotesis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa tesis dan jurnal-jurnal melalui internet. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain, diantaranya :

1. Bheno Benjiro Falah Zayd (2022), riset ini ialah seluruh karyawan PT. Aya Pujian Pratama berjumlah 115 karyawan. Untuk menentukan Sampel digunakan sistem proporsional random sampling, berjumlah 53 karyawan. Kuesioner dan dokumentasi dipakai sebagai teknik untuk mengumpulkan data. Pada riset ini teknik analisa data dipakai ialah metode analisis deskripsi persentase juga regresi linier berganda. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. AYA PUJIAN PRATAMA

2. Gita Tampenawas (2022), Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk penjelasan secara terperinci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Robby Satyawan (2022), Studi ini dilaksanakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga secara simultan, insentif dan motivasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Sekretariat DPRD. Meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus mempertimbangkan insentif dan faktor motivasi bagi karyawan.

**Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu dan Peneliti Sekarang**

No	Nama	Bheno Benjiro Falah Zayd(2022)	Gita Tampenawas (2022)	Robby Satyawan (2022)	Meiliana Putri Ikirmah (2023)
1	Judul	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AYA PUJIAN PRATAMA PADA MASA COVID-19	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN HOTEL WISMA NUSANTARA TONDANO SULAWESI UTARA	PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KINERJA PEGAWAI SEKERTARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATRA SELATAN	PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN ISENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RM.LESEHAN BERKAH ILLAHI GRESIK
2	Persamaan	Motivasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Insentif (X3) Motivasi (X1)	Motivasi (X1) Keisiplinan (X2) Insentif (X3) RM.LESEHAN BERKAH ILLAHI GRESIK
3	Perbedaan	Lingkungan Kerja (X2) PT.AYA PUJIAN PRATAMA	Lingkungan Kerja (X2) HOTEL WISMA NUSANTARA	KANTOR SEKERTARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT	

Sumber : Peneliti (2023)

## **2.2. Landasan Teori**

Untuk memberikan suatu kajian teoritis yang penting analisis pemecahan masalah, maka dalam bab ini akan diuraikan beberapa teori yang berhubungan dengan Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif terhadap kinerja karyawan sebagai dasar untuk pembahasan masalah yang dihadapi oleh perusahaan merupakan pokok pembahasan skripsi ini

### **2.2.1. Pengertian Manajemen**

Menurut Firmansyah (2018) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, perorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu

#### **2.2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2018) Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan perantara manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat dari beberapa pendapat di atas sumber daya memiliki peran penting dalam menjalankan suatu perusahaan agar bisa terus berjalan dengan lancar.

### **2.2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Nurjaya (2021) manajemen sumber daya manusia sebagai asset penting bagi Lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan. Lembaga manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan Lembaga di lingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintah. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Yusniar Lubis (2018) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2. Motivasi**

#### **2.2.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. perannya yang khas adalah dalam hal pertumbuhan gairah, merasa senang dan semangat peserta didik dalam bekerja.

Pendapat motivasi Robbins dalam Agung (2021) motivasi sebagai proses yang akan menentukan intensitas, arah dan kegigihan individu untuk mencapai sasaran. Motivasi dapat dilihat sebagai satu kesatuan bagian dari administrasi kepegawaian dalam kerangka proses pembentukan, pengembangan dan arah kerja di sebuah organisasi. Motivasi sebagai upaya

positif untuk memobilisasi, menyebarkan dan mengarahkan kekuatan dan potensi tenaga kerja untuk berhasil secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan yang diterapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan serta insentif untuk dapat memobilisasi, menyebarkan dan mengarahkan potensi dan kekuatan kerja manusia menuju yang diinginkan

Menurut Buchori dalam Agung (2021:14) Istori Pengertian Motivasi adalah penting untuk kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan masalah sumber daya manusia mempengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Motivasi kerja adalah pemberian kegairahan bekerja kepada para pegawai. Motivasi berasal dari kata *moverre* yang berarti menggerakkan atau dorongan.

Menurut Mangkunegara dalam Agung (2021) Motivasi tersebut sebagai kondisi memberi energi pada organisme itu berfungsi untuk mengarahkan organisme menuju tujuan dari kelas tertentu. Motivasi sebagai kondisi yang mendorong orang menuju kinerja yang bagus

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa memotivasi kerja merupakan bagian yang urgent dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, selain itu motivasi kerja yang diberikan kepada seorang hanya efektif manakala di dalam diri seorang itu memiliki kepercayaan atau keinginan untuk maju dan berhasil dalam organisasi

### **2.2.2.2.Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Karyawan**

Menurut Uno (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Faktor-faktor tersebut antara lain.

- a. Faktor internal, meliputi :
  - 1) Kondisi Lingkungan Kerja
  - 2) Kompensasi yang baik
  - 3) Adanya Jaminan Pekerjaan
  - 4) Status dan tanggung jawab
  - 5) Peraturan yang fleksibel
- b. Faktor eksternal, meliputi :
  - 1) Keinginan untuk dapat hidup
  - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
  - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - 5) Keinginan untuk berkuasa

### **2.2.2.3.Indikator Motivasi Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

- a. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang jasa , dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi



b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik

c. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak

f. Pekerjaan sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

### **2.2.3. Kedisiplinan**

#### **2.2.3.1. Pengertian Kedisiplinan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi penting atau perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan

baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan ber keterampilan tinggi seta usaha untuk mengelola perusahaan se optimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karna itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, Menurut Koasih (2021) Kedisiplinan adalah sebgaiian sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketetapan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian dalam Koasih (2021) Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia yang berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan

Menurut Rivai (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan

Menurut Sintaasih (2021) Disiplin kerja adalah Tindakan manajemen untuk untuk mendorong dan kesediaan para anggotanya unutk mentaati semua peraturanyang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku secara sukarela

Menurut Hsibuan (2021) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja

### **2.2.3.2.Indikator Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Setiap karyawan perlu menetapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan, yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan yang bersangkutan.

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan Hasibuan dalam koasih (2021) sebagai berikut :

#### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi karyawan. tujuan( pekerja) yang dibebankan kepada setiap masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinankaryawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik ( kurang disiplin , karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin

c. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah

d. Keadilan

Keadilan ukut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karne ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakankedisiplinan yang baik pula

e. Kepengawasan Melekat ( Waskat)

Waskat merupakan Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan. Membetulkan kesalahan. Memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara ke-disiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sika, perilaku indisipliner atau disiplin karyawan akan berkurang

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk melanggar untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada

h. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik

## **2.2.4. Insentif**

### **2.2.4.1. Pengertian Insentif**

Persaingan yang ketat di dunia bisnis menyebabkan setiap perusahaan harus bisa beradaptasi menyesuaikan kondisi mereka dengan keadaan dan

perubahan yang terjadi, perusahaan harus tanggap menciptakan strategi yang mereka jalankan untuk memenangkan persaingan dan mempertahankan bisnisnya perusahaan harus terus meningkatkan keuntungan yang diperolehnya, salah satu faktor terpenting dalam mewujudkannya ini adalah sumber daya manusia. Menurut Cahyadis (2021:112) Insentif adalah bentuk kompensasi diluar gaji pokok kepada tenaga kerja atau karyawan setiap bulannya. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif yang diberikan kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan(bukan karyawan tetap/masa training) dan tidak adanya pendapatan tambahan dari atasan bagi karyawan. Insentif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan daya potensi karyawan agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja optimal, demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adanya insentif yang memberikan bayaran berdasarkan prestasi kerja, akan mempertinggi motivasi kerja karyawan di dalam usaha pencapaian yang telah ditetapkan

Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan

perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi Alfarizi (2022:68) pendapat lain Yusnita (2022:98p) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja, pernyataan ini merupakan pendapat yang baik jika diterapkan di perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan dikarenakan karyawan dapat bekerja secara optimal dan pemberian insentif merupakan faktor pembujuk eksternal yang mendorong secara positif kepada individu untuk bekerja lebih giat, sesuai dengan yang dibutuhkan.

#### **2.2.4.2. Jenis-jenis Insentif Karyawan**

Menurut Marwansyah (2021:29) beberapa jenis insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain :

- a. Dorongan material uang atau barang
- b. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestasi dan kekuasaan perseorangan
- c. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan bersih, lingkungan yang tenang
- d. Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga dan patriotisme atau perasaan keagamaan
- e. Perasaan turut serta dalam kejadian atau peristiwa yang penting dalam perusahaan, jadi dapat dilihat terdapat dua macam yaitu insentif material dan insentif material. Insentif materialnya biasanya berupa uang dan

barang. Yang dapat diberikan berupa bonus, komisi dan profit sharing, insentif ini berupa ekonomi sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan insentif non material adalah pemberian penghargaan, promosi dan pujian dan lain-lain.

#### **2.2.4.3. Indikator Insentif**

Menurut Wibowo (2022:112) ada beberapa bentuk dalam pemberian insentif yaitu sebagai berikut :

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang jasa yang dihasilkan
- b. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan
- c. *Commissions* merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual
- d. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranging menjadi *marginal, below, average good, outstanding*
- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja
- f. *Pay-for-knowledge* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi Non-monetary incentives merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain
- g. *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri Bahasan ini adalah tambahan pendapatan diluar



gaji sebagai bantuan atau sokongan serta terdapat beberapa tujuan pemberian insentif.

## **2.2.5. Kinerja Karyawan**

### **2.2.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wahyu (2021) Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan bertanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan melanggar tidak melanggar hukum. Kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, kinerja karyawan hal yang penting dalam sebuah perusahaan kualitas kinerja karyawan yang baik dapat menimbulkan persepsi baik dari nasabah, semakin tinggi kualitas kinerja karyawan semakin tinggi pula tingkat kepuasan pelanggan. Di era globalisasi yang cukup pesat dalam bidang khususnya di bidang bisnis dan industri, era globalisasi ini juga terjadi di Indonesia akibatnya muncul industri baru yang sebelumnya tidak pernah diperkirakan. Munculnya industri baru ini juga didukung oleh perkembangan teknologi yang senantiasa berkembang dan semakin pesat. begitu banyak industri yang menyandarkan produk utamanya dari hasil teknologi canggih yang sekarang ini terus berkembang. Era globalisasi menyebabkan persaingan terbuka antara industri domestic dan mancanegara

karena Batasan di dalam perdagangan dihilangkan, akibatnya, banyak industri dari luar negeri yang masuk sehingga dapat menjadi pesaing utama dari industri domestic. Ada pula yang melakukan kerja sama industri industri antara industri domestic dan mancanegara. Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaannya yang akan dilakukan sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standart atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara meaksimal.

Menurut Nawawi dalam Wahyu (2021) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan tersebut.

#### **2.2.5.2.Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Peterson dalam wahyu (2021) tidak ada keberhasilan

mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan tanpa adanya motivasi baik dari manajer terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

- a. Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang, karena orang bekerja untuk mendapat makan agar dapat melanjutkan hidupnya.
- b. Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki skill yang bagus merupakan salah satu keinginan yang menyebabkan manusia mau bekerja.
- c. Keinginan akan kekuasaan merupakan selangkah di atas untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
- d. Keinginan akan pengakuan penghormatan dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Faktor yang menandai kinerja seseorang adalah kebutuhan yang dibuat pekerja, tujuan yang khusus kemampuan, kompleksitas, komitmen, umpan balik situasi, pembatasan, perhatian terhadap setiap kegiatan usaha, ketekunan, ketaatan, kesediaan untuk berkorban serta memiliki standart yang jelas. Kinerja menurut Mangkuprawira dalam Wahyu (2021) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standart kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Menurut Mangkuprawira dalam Wahyu (2021) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan Adapun faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh faktor intristik dan ekstrinsik tersebut adalah :

- 1) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill).
- 2) Kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan.
- 3) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan kepada karyawan.
- 4) Faktor tim, meliputi, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- 5) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 6) Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Hal yang mampu mendukung kinerja perusahaan agar tetap bertahan salah satunya adalah menjaga produktivitas kinerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Banyak hal yang dapat menjadi parameter dalam mengukur tingkat motivasi karyawan agar senantiasa bersemangat dalam bekerja dilihat dari berbagai faktor-faktor di atas.

#### **2.2.5.3. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria-kriteria adalah dimensi pengevaluasian kinerja seorang pemegang jabatan, satu tim, dan satu unit kerja. Menurut Afandi (2018) ada

tiga jenis kriteriayaitu :

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jelas ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapainya seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah sumber daya manusia dalam suatu divisi ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana suatu dicapai atau dihasilkan.

## **2.2.6. Hubungan antar variabel**

### **2.2.6.1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut hasil penelitian Falah (2022) ditemukan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang diperoleh secara kuantitas dan kualitas didapat oleh pegawai pada saat menjalankan kewajibannya dengan tanggung jawab diamanahkan oleh tempatnya bekerja. Mengenai konsep kinerja, bahwa kinerja seorang pegawai adalah suatu cara untuk menilai kinerja dari segi kualitas dan kuantitas yang didapat selama pelaksanaan kerja.

Menurut hasil penelitian dewi ( 2019) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tersebut. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **2.2.6.2. Hubungan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan**

Menurut hasil penelitian Gita (2022) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan sehingga disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula pencapaian yang diperoleh perusahaan tersebut. Selain itu sikap disiplin sangat dibutuhkan dari setiap individu karyawan dalam mengembangkan rasa taat terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan tersebut hal itu sangat penting bagi stabilitas kegiatan bekerja di perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### **2.2.6.3. Hubungan insentif terhadap kinerja karyawan**

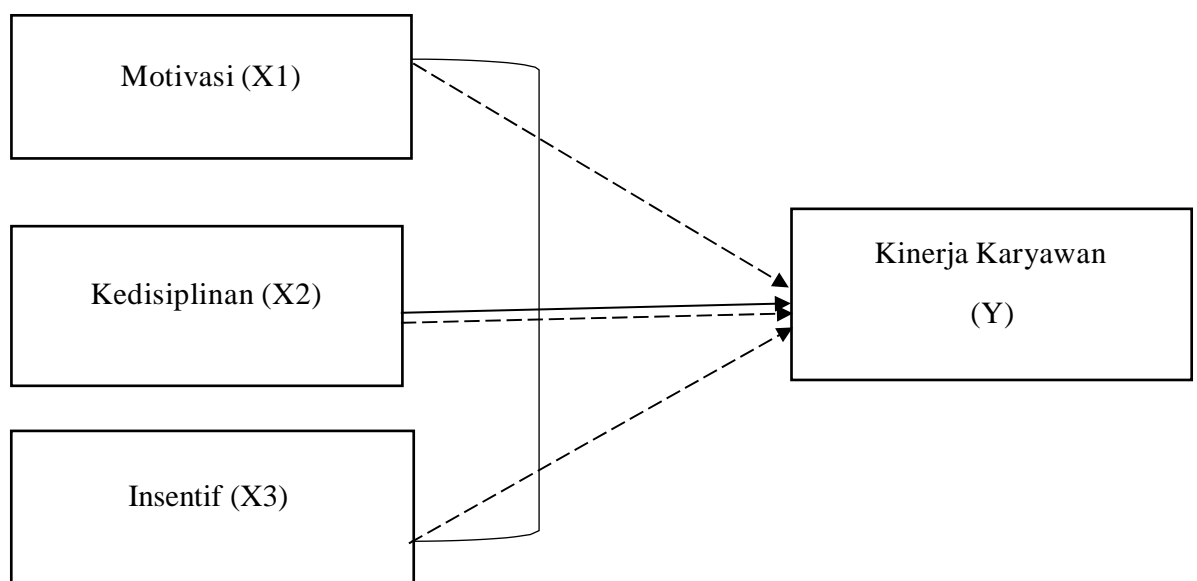
Menurut hasil penelitian Robby (2022) Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang Pegawai telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan tersebut, jadi insentif bukan gaji pokok, tetapi tambahan dari gaji pokok yang diterima pegawai.

Insentif adalah bonus suatu penghargaan atau reward yang diterima individu atas jasa yang mereka sumbangkan diluar gaji pokok melalui pekerjaannya, insentif berbentuk uang sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh customer atau atasan sebagai pengganti kontribusi jasa pada mereka pada perusahaan bisa disimpulkan bahwa semakin bagus pelayanan yang kita berikan kepada customer atau atasan kita semakin besar kemungkinan mendapatkan insentif, insentif dapat menimbulkan rasa semangat bekerja terhadap perusahaan karna itu kualitas pelayanan yang dicapai oleh karyawan mendapatkan insentif yang sesuai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga secara simultan, insentif dan motivasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Penelitian berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karna itu dalam rangka Menyusun hipotesis yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir Sugiyono (2018).

Sebagai dasar kerangka konseptual. Peneliti mengacu pada beberapa kajian teoritis serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Maka selanjutnya akan dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penentu dan merupakan dasar dalam penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

**Keterangan :**

—————> = Menjelaskan Hubungan secara simultan

- - - - -> = Menjelaskan Hubungan secara parsial

X1 = Variabel *independent* (bebas) yaitu Motivasi

X2 = Variabel *independent* (bebas) yaitu Kedisiplinan

X3 = Variabel *independent* (bebas) yaitu Insentif

Y = Variabel *dependent* (terikat) yaitu Kinerja



Karyawan

Dari kerangka tersebut menjelaskan bahwa variabel Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Insentif (X3) mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y). artinya apabila variabel-variabel tersebut dilakukan dengan baik maka berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RM. Lesehan Berkah Illahi Gresik.

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

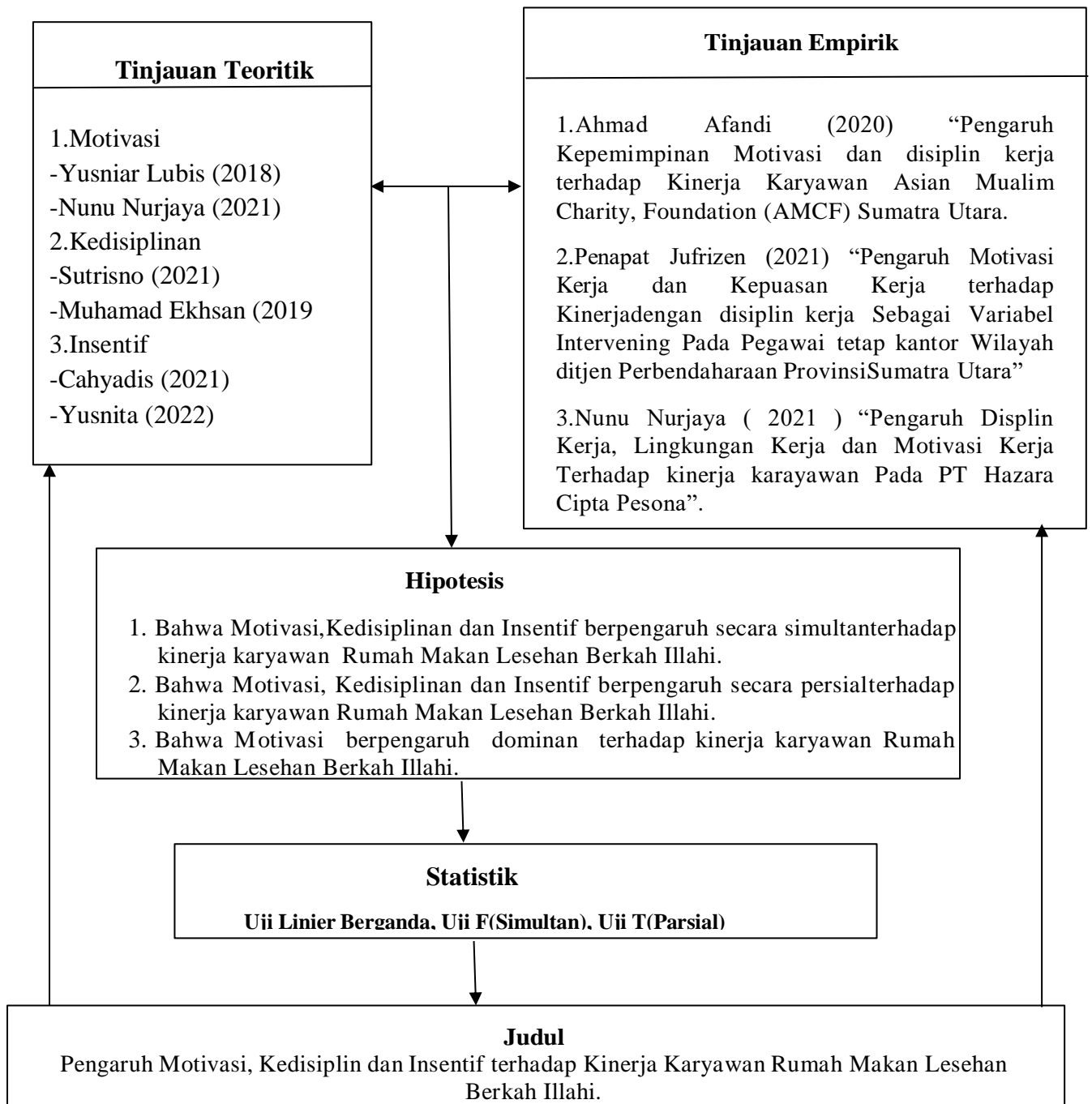
Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah diduga:

- a. Bahwa Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.
- b. Bahwa Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik
- c. Bahwa Variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Kerangka Konsep Berfikir



Sumber : peneliti 2023

**Penjelasan :**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan pada bab I serta tujuan Pustaka yang telah dijabarkan pada bab II, maka disusunlah proses kerangka berfikir yang diperoleh dari studi empirik dan studi teoritik untuk menjelaskan bahwa studi teoritik dan studi empirik memiliki keterkaitan untuk saling mendukung satu sama lain. Studi empiric diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian dan mempelajari hasil penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan dengan permasalahan. Berasal dari dari studi teoritik dan studi empirik, diperoleh variabel-variabel yang saling memiliki hubungan dan pengaruh. Baik studi teoritik maupun empirik dipelajari untuk membantu proses analisis yang mana dengan adanya proses analisis memerlukan proses berfikir untuk menarik suatu kesimpulan yang menghasilkan pengetahuan dan menambah wawasan. Proses berfikir dalam penelitian ini tidak hanya secara deduktif atau induktif saja, tetapi beserta segala interaksi dan keterkaitan antara keduanya ( $\longleftrightarrow$ ).

Proses berfikir secara deduktif yang berasal dari tinjauan teori, dimulai dari meninjau pernyataan-pernyataan yang bersifat umum untuk kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus sedangkan proses berfikir secara induktif berasal dari tinjauan empirik yang berupa peristiwa atau permasalahan yang bersifat khusus untuk mendapatkan hal-hal yang bersifat umum sehingga dapat digunakan sebagai referensi penulisan skripsi.

Kemudian dapat diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan

dan pengaruhnya, sehingga dengan demikian dapat disusun hipotesis sementara dalam studi. Pengajuan hipotesis dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis dapat teruji kebenarannya yang kemudian dijadikan bahan bandingan untuk menemukan fenomena bagian dalam pengembangan ilmu pengetahuan ilmiah yang disusun dalam skripsi. (—→) yang menghubungkan antara skripsi dengan tujuan teori dan tinjauan empirik menunjukkan bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi berupa dukungan dengan memperkuat teori-teori dan penelitian yang relevan yang dilakukan sebelumnya. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritik dalam empirik dapat memberikan masukan yang lebih luas dalam ilmu pengetahuan.

### **3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.2.1. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis, menentukan instrumen, serta mengetahui sumber pengukuran dalam kuisioner. Sesuai dengan tujuan yang diharapkan penelitian ini merupakan usaha untuk menentukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan suatu metode-metode ilmiah Jaya (2020). Adapun variabel-variabel yang diamati dalam penelitian, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Menurut Sugiyono (2018:112) variabel independent sering disebut variabel stimulus, predicator, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut

juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab perusahaannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas (independent) pada penelitian ini adalah Motivasi(X1), Kedisiplinan(X2), Insentif(X3).

a. Motivasi (X1)

- 1) Menurut Istri (2022:14) pengertian motivasi adalah penting untuk kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan masalah sumber daya manusia mempengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021:14) motivasi adalah suatu kondisi (energi) yang bergerak dalam diri individu itu di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Motivasi ini memiliki indikator tertentu peneliti menggunakan indikator dari teori motivasi maslow. Hirarki kebutuhan Abraham maslow yang digunakan sebagai indikator motivasi kerja dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut Sunyoto (2021:19)
  - a) Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, seks, dan lain sebagainya.
  - b) Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
  - c) Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

- d) Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan atau keahlian, serta efektivitas kerja seseorang.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

b. Kedisiplinan (X2)

Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang bersedia serta rela untuk patuh dan taat pada seluruh peraturan serta norma yang ada disekitarnya. Sinambela (2020:23) disiplin merupakan suatu proses yang dipakai untuk menyelesaikan masalah kinerja proses ini mengikut sertakan pimpinan untuk menegenali serta membicarakan persoalan kinerja pada pegawai. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Indikator-indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Sinambela (2018:21) pada hakikatnya ada banyak indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai

1. Tujuan dan kemampuan

Dalam menentukan tujuan yang hendak dicapai harus jelas, menantang untuk pegawai serta ideal dalam penetapannya, Penyesuaian antara pekerjaan dengan kapabilitas pegawai agar terciptanya disiplin dan semangat kerja.

## 2. Teladan pemimpin

Menjadi contoh nyata bagi pegawai sehingga berdampak pada disiplin pegawai, pimpinan dapat memberikan contoh positif, seperti bersikap jujur, disiplin dalam waktu, adil, serta mampu menyesuaikan perkataan dengan sikap. Jika pemimpin mengharapkan bawahan dapat disiplin, harus dimulai dari pimpinan yang disiplin juga. Begitu pula dengan sebaliknya karena pimpinan merupakan kunci dari keberhasilan penerapan disiplin

## 3. Balas jasa

Sering disebut dengan insentif disebut dengan imbalan juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai. insentif yang diperoleh dapat membentuk rasa puas dan cinta terhadap pekerjaan, begitu pula dengan kedisiplinan mereka juga semakin tinggi semakin besar insentif yang diberikan perusahaan maka kedisiplinan pegawai juga akan semakin baik, sebaliknya bila insentif yang diberikan perusahaan kecil, tingkat kedisiplinan pegawai juga rendah. Terpenuhinya kebutuhan primer individu menjadi kunci utama disiplin

## 4. Keadilan

Pada hakikatnya manusia memiliki rasa ego, menganggap diri penting dan selalu menuntut diperlakukan secara sama sehingga kedisiplinan pegawai dapat terwujud. Saat pemberian insentif serta hukuman dibutuhkan keadilan, yang dijadikan sebagai dasar

kebijaksanaan Ketika sikap keadilan sudah benar-benar diterapkan secara bersamaan kedisiplinan pegawai perusahaan juga akan tinggi

#### 5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Strategi yang paling tepat untuk mewujudkan disiplin pegawai dalam perusahaan. Pada strategi ini pemimpin diharuskan untuk selalu aktif serta secara langsung melakukan pengawasan secara menyeluruh pada pegawai seperti prestasi yang dicapai pegawai, kinerja, sikap serta moral. Atasan dituntut untuk ada di kantor dan memberikan arahan jika pegawai mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya, dengan waskat moral kerja dan tingkat kedisiplinan pegawai akan terangsang pegawai akan merasa dibimbing, mendapat petunjuk di arahkan dan diawasi oleh atasan

#### c. Insentif (X3)

Yanti (2022:67) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Permasalahan yang terjadi. Menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan yaitu adanya penurunan kinerja karyawan di sebabkan insentif yang diterima karyawan belum sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan disamping memang insentif yang diterima belum mendorong peningkatan kinerja karyawan.



d. Kinerja Karyawan (Y)

Sumardjo (2018:193) kinerja dalam Bahasa Inggris di sebut dengan *job performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan wujud dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

### 3.2.2. Pengukuran Variabel

Sugiyono (2018) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap instrumen maka dapat digunakan Skala Likert.

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

No	SKALA	SKOR
1	SS	5
2	S	4
3	N	3
4	TS	2
5	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

#### 3.2.1.1 Desain Instrumen Penelitian

Sugiyono (2019) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alamiah disebut variabel penelitian atau juga bisa menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati.

Dengan penelitian ini dalam desain kuisioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data di lapangan. Adapun masing-masing variabel tersebut :

**Tabel 3. 2 Desain Instrumen Penelitian Variabel**

Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan	Peneliti Terdahulu
<b>Motivasi</b>	1. Kebutuhan Berprestasi	1. Terkait dengan perkembangan potensi yang terdapat pada diri seseorang	Buchori (2021:14)
	2. Kebutuhan Fisiologis	2. Kebutuhan sosial yaitu persahabatan, filiasi dan lebih dekat interaksi dengan orang lain	
	3. Kebutuhan Rasa Aman	3. Kebutuhan perlindungan dari bahaya pekerjaannya	
	4. Kebutuhan Penghargaan	4. Keinginan untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang diberikan atas kemampuan seseorang dan keahlian serta efektivitas pekerjaan seseorang	
	5. Kebutuhan Sosial	5. Kebutuhan persahabatan, afiliasi interaksi dengan orang lain berhubungan dengan kelompok kerja	
<b>Kedisiplinan</b>	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal	Koasih (2021:56)
	2. Teladan Pemimpin	2. Berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan	
	3. Balas Jasa	3. Semakin besar balas jasa semakin besar kedisiplinan karyawan	
	4. Keadilan	4. Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya	
	5. Kepengawasan melekat	5. Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui dan membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja	Hasibuan (2021:63)
	6. Sanksi Hukum	6. Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan	

	7. Ketegasan	7. Sikap tegas dari seseorang yang baik paa perusahaan tersebut	
	8. Hubungan Kemanusiaan	8. Mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman	
<b>Insentif</b>	1. Tujuan dan Kemampuan	1. Di ukur menurut banyaknya unit satuan barang dan jasa	Cahyadis (2021:84)
	2. Teladan Pemimpin	2. Penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target	
	3. Balas Jasa	3. Presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual	
	4. Keadilan	4. Pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi marginal, below, average, good, outstandin	
	5. Kepengawasan melekat	5. Pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kerja	Wibowo (2022:116)
	6. Sanksi Hukum	6. Kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi	
	7. Ketegasan	7. Penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan	
	8. Hubungan Kemanusiaan	8. Insentif diberikan karena penempatan untuk diluar negri	
<b>Kinerja Karyawan</b>	1. Efektivitas	1. penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan	Mangkuprawira (2022:112)
	2. Tanggungjawab	2. Melaksanakan tugas dengan sesuai dengan yang ditentukan	
	3. Disiplin	3. Datang tepat waktu melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
	4. Inisiatif	4. karyawan melakukan sesuatu yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu	

Sumber: peneliti (2023)

### 3.3. Teknik penentuan populasi, besar sampel dan Teknik pengambilan data

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atau atas objek atau objek yang mempeunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi yang di ambil dari seluruh karyawan Rumah Makan

Lesehan Berkah Illahi Gresik sejumlah 53 orang karyawan.

### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) Sampel Sebagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53orang dalam waktu satu bulan.

## **3.4. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang konkret dan terukur Sugiyono (2018), Data ini memiliki penjelasan mempergunakan pendekatan berdasarkan rumus-rumus, dalam hal ini rumus regresi linier berganda dengan Analisa beberapa variabel.

### **3.4.2. Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui wawancara dan pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan data-data dan literatur-literatur yang berhubungan dengan topik penelitian.

### **3.4.3. Pengumpulan Data**

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kuantitatif, maka Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis kuisisioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau Teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik kuisisioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, atas dasar konsep tersebut.

#### **a. Kuisisioner**

Menurut Sugiyono (2018), 'kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya'. Kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Responden dari kuisisioner ini adalah karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.

#### **b. Observasi**

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu Teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai

alasan. Pengamatan dapat diklasifikasi atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada mengadakan pengamatan. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif terhadap Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk menggali lebih dalam informasi tentang masalah yang diketahui.

d. Dokumentasi

Teknik ini dilakukan guna untuk mendapatkan skuner dengan cara mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang ada pada lokasi

### **3.5. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

- a. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di RM.Lesehan Berkah Illahi Gresik yang beralamat di Desa hendrosari kecamatan menganti kabupaten Jawa Timur yang bergerak di bidang makanan seafood.
- b. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada April 2022 sampai dengan Agustus 2022

### **3.6. Pengujian Data**

Penelitian dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karna itu benar atau tidaknya instrument pengumpulan data.

Berdasarkan perolehan data, penelitian ini akan menggunakan data primer, yaitu data berupa kuisisioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan kepada karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dan juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.

### **3.6.1. Jenis Data**

Teknik pengambilan data di sini menjelaskan bagaimana tentang data Dikumpulkan sebelum diolah dan di analisis pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian adalah seabagai berikut :

#### **a. Data Primer**

Sugiyono (2020:137) data primer adalah sumber data yang langsung. memberikan data kepada pengumpul data. Data ini meliputi data yang diperoleh langsung dari perusahaan, dari penyebaran data kuisisioner maupun hasil observasi

#### **b. Data Sekunder**

Sugiyono (2020:193). Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang sah.

ketidaksamaan atau perbedaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain, Heteroskedastisitas terjadi apabila varians berbeda. Namun apabila varians tetap, maka disebut homokedastisitas dengan menggunakan grafik *scatter plot*, dapat dilihat tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik menyebar di atas maupun di bawah 0 ( nol) pada sumbu Y

### 3.6.2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), ‘Teknik Korelasi untuk menentukan validitas item sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan, dan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi

### 3.6.3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu instrument cuup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing item dengan bantuan *SPSS for windows* . suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,6 dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal. (Sugiyono).

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$r_{11}$  =reabilitas

$k$  =banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  =total varian butir  $\sigma_t^2$  =total varian



### 3.7. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Analisis Kuantitatif

Dalam mengetahui Analisis variabel motivasi, kedisiplinan dan insentif yang mempengaruhi kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). model Regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi

X<sub>2</sub> = Variabel Kedisiplinan

X<sub>3</sub> = Variabel Insentif

A = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> samadengan nol

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk variabel bebas X<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk variabel bebas X<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisien regresi untuk variabel bebas X<sub>3</sub>

#### 3.7.2 Teknik Uji Hipotesis

##### 3.7.2.1 Uji F ( Uji Secara Simultan )

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel Terikat digunakan uji F . Langkah-langkah pengujian yaitu :

- a. Menentukan Hipotesa

- 1)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$  , tidak ada budaya motivasi (X1), kedisiplinan (X2) dan insentif (X3) secara simultan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
  - 2)  $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , adalah motivasi (X1), kedisiplinan (X2) insentif (X3) secara simultan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
- b. Menentukan taraf Signifikansi. Taraf signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha=5\%$ )
  - c. Derajat Bebas ( $df$ ) yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah  $df = n - k - 1$ , dimana  $n$  = jumlah pengamatan,  $k$  = jumlah variabel dalam penelitian.
  - d. Kriteria pengujian sebagai berikut :
    - 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  artinya dengan tingkat (5%) maka variabel bebas (X) secara bersama sama tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat.
    - 2)  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi terhadap variabel terikat.

#### **3.7.2.2.2 Uji t ( Uji Pengaruh Secara Parsial )**

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t.

- a. Menentukan Hipotesis
  - 1) Menentukan  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya bahwa motivasi (X1) tidak ada pengaruh secara parsial yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

- 2)  $H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya bahwa motivasi (X1) ada pengaruh secara parsial yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
  - 3)  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya bahwa kedisiplinan (X2) tidak ada pengaruh secara parsial yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
  - 4)  $H_0 : b_2 \neq 0$ , artinya bahwa kedisiplinan (X2) ada pengaruh secara parsial yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
  - 5)  $H_0 : b_3 = 0$ , artinya bahwa insentif (X3) tidak ada pengaruh secara parsial yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
  - 6)  $H_0 : b_3 \neq 0$ , artinya bahwa motivasi instristik (X3) ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Taraf signifikansi
- Taraf signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha=5\%$ )
- c. Derajat bebas (df) yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah  $df = n - k$  - dimana  $n$  = jumlah pengamatan,  $k$  = jumlah variabel dalam penelitian.
- d. Kriteria pengujian sebagai berikut :
- 1) Jika  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Artinya secara statistic dapat disimpulkan bahwa variabel (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y)
  - 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara statistic dapat disimpulkan bahwa variable (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (Y)

### 3.7.2.2 Variabel yang dominan

Untuk mengetahui variabel yang dominan diantara di antara variabel

bebas yang terdiri dari faktor Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Insentif (X3), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang di standarkan atau signifikan, variabel yang memiliki beta tersebut merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap Variabel terikat (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Sejarah berdirinya rumah makan, keanekaragaman hidangan, dan bahan baku yang digunakan. Penelitian ini dilaksanakan di kota Gresik yang ditentukan secara sengaja. Dalam penelitian ini adalah sebagai penggali, pengungkap, penganalisis, dan pembuatan skripsi yang sedang diteliti yaitu Potensi Rumah Makanan Lesehan Berkah Illahi Gresik untuk Meningkatkan Wisata Kuliner destinasi pariwisata kuliner. Penelitian ini meliputi wawancara kepada pengelola atau pemilik Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui informasi, jenis makanan yang dijual rumah makan ini, jam kerja dan lama kerja. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai profil Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.

Rumah makan ini berdiri pada tahun 2006 yang awalnya hanya menjual ayam bakar dan Legen syifa yang berbahan lokal dari pohon siwalan sebagai obat untuk penyakit kencing batu. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pemilik rumah makan Ahmad Syarief Nasrullah.s.kom beliau menjelaskan bahwa awal desa tersebut adalah daerah penjual minuman terlarang lalu pemilik rumah makan ini ingin merubah kampung tersebut yang terkenal dengan minuman terlarang yang memabukan menjadi desa wisata kuliner dan merubah minuman terlarang itu menjadi obat. Pada Tahun 2006 Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik ini hanya memiliki 2 karyawan, namun seiring berjalanya waktu sampai saat ini

berkembang dan memiliki 53 karyawan karyawan. Rumah makan Lesehan ini juga membuka jasa *catering* untuk acara-acara besar. Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik ini menyajikan masakan olahan laut/*seafood* seperti pecel belut, gurami bakar, udang asam manis, cumi asam manis, kepiting saus tiram dan olahan *seafood* lainnya dan menjual minuman yang paling *recommmend* yaitu legen syifa

Untuk menjaga kualitas makanan dan cita rasa dari masakan resep disini diturunkan dan dikelola oleh bagian kepala dapur yang khusus meracik bumbu-bumbu masakan dan juga pembuatan sambal. Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa konsumen kualitas makanan di rumah makan tersebut mengatakan bahwa kualitas masakan dan cita rasa masakan *seafood* disini tidak diragukan lagi. Berdasarkan wawancara dari beliau restoran Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi ini memiliki sertifikat halal dari MUI, hal ini dilakukan agar memberikan kepercayaan kepada konsumen akan makanan yang halal dan higienis sesuai dengan misi dari rumah makan ini, dengan harga yang realatif terjangkau dan menu yang disajikan pun bervariasi.

#### **4.1.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di RM.Lesehan Berkah Illahi Gresik yang beralamat di Desa hendrosari kecamatan menganti kabupaten Jawa Timur yang bergerak di bidang makanan seafood. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada April 2022 sampai dengan Agustus 2022

### 4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi Perusahaan

“Berkarya Dalam Beribadah Bersama Dalam Ciptakan Layanan Yang Higien Dan Syar’i”

b) Misi Perusahaan

“Mari Kita Menata Hati Bekerja dengan Prinsip Akas. Temen, Ngalah, Neriman, Sabar Mmembangun Kerjasama Dalam Berkarya Yang Cerdas Dengan Kepribadian Berjiwa Staf Menciptakan Nuansa Layanan Yang Menyenangkan Palanggan Ben Mbalikneh”

### 4.1.4 Struktur Organisasi

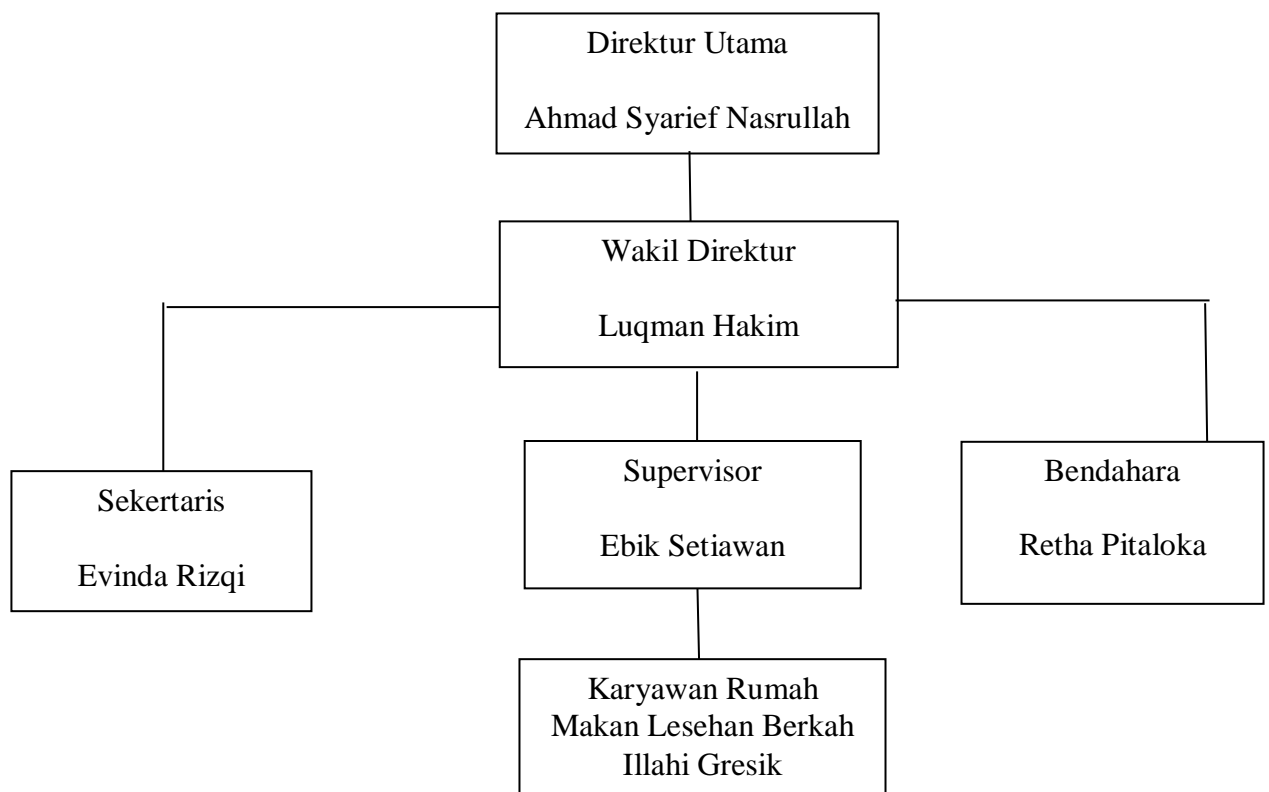
Struktur organisasi terdiri dari sekumpulan orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sama. Oleh karena itu, dalam setiap organisasi struktur formal merupakan alat yang penting bagi pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang baik dalam perusahaan. Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan hubungan wewenang dan tanggung jawab yang dipakai oleh setiap anggota organisasi. Struktur organisasi menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi serta hubungan antara fungsi-fungsi tersebut. Suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila dilakukan pengorganisasian yang baik dalam mengelola perusahaannya, sehingga dapat ditentukan pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dan seluruh tenaga kerja akan bekerja secara harmonis dan efisien. Struktur organisasi sangat penting sebagai pedoman pimpinan beserta seluruh karyawan untuk mempertegas tugas, tanggung jawab

dan wewenang masing-masing untuk kelancaran aktivitas perusahaan. Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik ini menggunakan struktur organisasi garis, dimana bentuk organisasi dan wewenangnya mengalir dari atas ke bawah dan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas atau merupakan garis lurus. Kebaikan dari struktur organisasi garis adalah :

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi**

**Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik**



Sumber : Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik (2023).

Dari gambar struktur organisasi yang digunakan oleh Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dalam mengatur pemerintahan menggunakan struktur organisasi garis, dimana wewenang mengalir dari pemimpin ke bawahan. Uraian kerja pada organisasi ini seperti yang digambarkan pada struktur



organisasi, pada setiap bagiannya memiliki wewenang dan tanggung jawab yang telah disesuaikan dengan kebutuhan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.

## 4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, sampel yang di ambil dari populasi adalah sebanyak 53 orang karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik. Gambaran karakteristik responden dilakukan engan menyebar kuisisioner tentang jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir. Berikut adalah hasil karakteristik responden.

#### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah gambaran karakteristik responden Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik. Berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4. 1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	22	41,2
Perempuan	33	58,8 %
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber : Peneliti (2023)

Berasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik, berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 41.2%. Sedangkan sisanya sebanyak 33 orang atau 58,8% berjenis kelamin perempuan

#### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah gambaran karakteristik responden di Rumah Makan

Lesehan Berkah Illahi Gresik berdasarkan usia pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik**

Usia	Jumlah	Presentase
15-20	3	3,8%
21-30	38	73,1%
31-40	12	23,1%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4. 2 dapat diketahui bahwa responden didominasi yang berusia antara 15-20 tahun sebanyak 3 orang atau 3,8. Sebanyak 38 orang atau 73,1% berusia antara 21-30 tahun. Sedangkan sebanyak 53 orang atau 23.1% berusia 31-40 di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.

**4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berikut ini adalah gambaran karakteristik responden di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik berdasarkan status pegawai atau mahasiswa pelajar pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan pekerjaan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik**

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
pegawai swasta	40	76,9%
Mahasiwa	10	17,3%
Ibu rumah tangga	3	5,8%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4. 3 dapat diketahui bahwa responden didominasi berdasarkan pekerjaan sebagai pegawai swasta sebanyak 40 orang atau 76,0%. Sebanyak 10 mahasiswa atau 17,3%. Sedangkan sebagai ibu rumah tangga sebanyak 3 orang atau 5,8 di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.2.3 Tabel Statistik Deskriptif

Untuk menentukan nilai kategori atas masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dilakukan dengan cara yang dikemukakan oleh sugiyono (2018:48) Rumus untuk mencari interval jenis kelamin

$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jarak interval}}$$

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = 0,8$$

Oleh karena itu digunakan sebagai tingkatan penilaian Batasan nilai masing-masing kategori yang dikelompokkan sebagai berikut kategori :

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh batas interval yaitu sebesar 0,8 dan dapat dikategorikan sebagai tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4. 4**

**Tabel Interval**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (STS)
3,40 – 4,02	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,04	Kurang Setuju (KS)
1,80 – 2,06	Tidak Setuju (TS)
1,00 – 1,08	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Peneliti (2023)

### 1. Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Tanggapan responden mengenai variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dapat disajikan melalui tabel 4.5 sebagai berikut.

**Tabel 4. 5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi**

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Terkait dengan perkembangan potensi yang terdapat pada diri seseorang	34	18	1	0	0	245	4,62
	<i>Presentase (%)</i>	64,2	34	1,9	0	0		
2.	Kebutuhan sosial yaitu persahabatan, filiasi dan lebih dekat interaksi dengan orang lain	42	11	0	0	0	254	4,79
	<i>Presentase (%)</i>	79,2	20,8	0	0	0		
3.	Kebutuhan perlindungan dari bahaya pekerjaannya	37	14	2	0	0	247	4,66
	<i>Presentase (%)</i>	69,8	26,4	3,8	0	0		
4.	Keinginan untuk dihormati ihargai atas prestasi yang diberikan atas kemampuan seseorang dan keahlian serta efektivitas pekerjaan seseorang	36	15	1	1	0	245	4,62
	<i>Presentase (%)</i>	67,9	28,3	1,9	1,9	0		
5.	Kebutuhan persahabatan, afiliasi interaksi dengan orang lain berhubungan dengan kelompok kerja	33	15	4	1	0	239	4,51
	<i>Presentase (%)</i>	62,3	28,3	7,5	1,9	0		
						1.230	4,64	

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan dari 5 pernyataan yang diajukan kepada karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik mengenai variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) diperoleh skor sebesar 1.230 dan rata-rata skor sebesar 4,64. Nilai 4,64 ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju” yang artinya sebagian besar responden sangat setuju dengan kompensasi

di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dengan interval kelas ( $4,2 < X \leq 5$ )

## 2. Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X2)

Tanggapan responden mengenai variabel Kedisiplinan (X2) Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dapat disajikan melalui tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4. 6**

**Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan (X2)**

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal	42	11	0	0	0	254	4,79
	<i>Presentase (%)</i>	79,2	20,8	0	0	0		
2.	Menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan	41	12	0	0	0	253	4,77
	<i>Presentase (%)</i>	77,4	22,6	0	0	0		
3.	Semakin besa alas jasa semakin besar keisiplinan karyawan	47	5	1	0	0	258	4,87
	<i>Presentase (%)</i>	88,7	9,4	1,9	0	0		
4.	Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya	39	13	1	0	0	250	4,72
	<i>Presentase (%)</i>	73,6	24,5	1,9	0	0		
5.	Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja	42	10	1	0	0	253	4,77
	<i>Presentase (%)</i>	79,2	18,9	1,9	0	0		
6.	Berperan penting dalam memelihara keisiplinan	39	13	1	0	0	250	4,72

	karyawan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan							
	<i>Presentase (%)</i>	73,6	24,5	1,9	0	0		
7.	Sikap tegas dari seseorang yang baik paa perusahaan tersebut	41	11	1	0	0	252	4,75
	<i>Presentase (%)</i>	77,4	20,8	1,9	0	0		
8.	Mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman	35	16	2	0	0	245	4,62
	<i>Presentase (%)</i>	66	30,2	3,8	0	0		
							2.015	4,75125

Sumber : Peniliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan dari 8 pernyataan yang diajukan kepada karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik mengenai variabel Kedisiplinan (X2) diperoleh skor sebesar 2.015 dan rata-rata skor sebesar 4,75125. Nilai 4,75125 ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju” yang artinya sebagian besar responden sangat setuju dengan kedisiplinan di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dengan interval kelas ( $4,2 < X \leq 5$ ).

### 3. Deskripsi Variabel Insentif (X3)

Tanggapan responden mengenai variabel Kedisiplinan (X2) Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dapat disajikan melalui tabel 4.7 sebagai berikut

**Tabel 4. 7**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Insentif**

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Di ukur menurut banyaknya unit satuan barang dan jasa	45	7	1	0	0	256	4,83
	<i>Presentase (%)</i>	84,9	13,2	1,9	0	0		
2.	Penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target	44	8	1	0	0	255	4,79

	<i>Presentase (%)</i>	83	15,1	1,9	0	0		
3.	Presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual	30	22	1	0	0	241	4,55
	<i>Presentase (%)</i>	56,6	41,5	1,9	0	0		
4.	Pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi marginal, below, average, good, outstanding	35	17	1	0	0	246	4,64
	<i>Presentase (%)</i>	66	32,1	1,9	0	0		
5.	Pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kerja	30	21	2	0	0	240	4,53
	<i>Presentase (%)</i>	56,6	39,6	3,8	0	0		
6.	Kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi	36	15	2	0	0	246	4,64
	<i>Presentase (%)</i>	67,9	28,3	3,8	0	0		
7.	Penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan	35	17	1	0	0	246	4,64
	<i>Presentase (%)</i>	66	32,1	1,9	0	0		
8.	Insentif diberikan karena penempatan untuk diluar negri	40	12	1	0	0	251	4,74
	<i>Presentase (%)</i>	75,5	22,6	1,9	0	0		
							1.981	4,67

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan dari 8 pernyataan yang diajukan kepada karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik mengenai variabel Insentif (X3) diperoleh skor sebesar 1.981 dan rata-rata skor sebesar 4,67. Nilai 4,67 ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju” yang artinya sebagian besar responden sangat setuju dengan insentif di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dengan interval kelas ( $4,2 < X \leq 5$ )

#### 4. Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dapat disajikan melalui tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4. 8**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan	44	8	1	0	0	255	4,81
	<i>Presentase (%)</i>	83	15,1	1,9	0	0		
2.	Melaksanakan tugas dengan sesuai dengan yang ditentukan	38	15	0	0	0	250	4,72
	<i>Presentase (%)</i>	71,7	28,3	0	0	0		
3.	Datang tepat waktu melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	40	13	0	0	0	252	4,75
	<i>Presentase (%)</i>	75,5	24,5	0	0	0		
4.	Yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu	36	15	2	0	0	246	4,64
	<i>Presentase (%)</i>	67,9	28,3	3,8	0	0		
							1.003	4,55

Sumber : Pneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4. 8 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan dari 4 pernyataan yang diajukan kepada karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh skor sebesar 1.003 dan rata-rata skor sebesar 4,55. Nilai 4,55 ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju” yang artinya sebagian besar responden sangat setuju dengan kinerja karyawan di Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik dengan interval kelas ( $4,2 < X \leq 5$ ).

### 4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Analisis Hasil Penelitian

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur



apakah data yang digunakan valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor item dalam setiap variabel secara statistic. Pada peneliti ini, peneliti menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Souldution (SPSS) 24 for windows* untuk perhitungan validitas dengan responden sebanyak 53. Berikut rincian item pernyataan yang telh dilakukan uji validitas :

**Tabel 4. 9 Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	X1.1	0,495	0,2706	Valid
	X1.2	0,691	0,2706	Valid
	X1.3	0,596	0,2706	Valid
	X1.4	0,763	0,2706	Valid
	X1.5	0,694	0,2706	Valid
<b>Kedisiplinan (X2)</b>	X2.1	0,528	0,2706	Valid
	X2.2	0,681	0,2706	Valid
	X2.3	0,683	0,2706	Valid
	X2.4	0,654	0,2706	Valid
	X2.5	0,426	0,2706	Valid
	X2.6	0,672	0,2706	Valid
	X2.7	0,548	0,2706	Valid
	X2.8	0,498	0,2706	Valid
<b>Insentif (X3)</b>	X3.1	0,596	0,2706	Valid
	X3.2	0,388	0,2706	Valid
	X3.3	0,534	0,2706	Valid
	X3.4	0,701	0,2706	Valid
	X3.5	0,612	0,2706	Valid
	X3.6	0,766	0,2706	Valid
	X3.7	0,613	0,2706	Valid
	X3.8	0,614	0,2706	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0,632	0,2706	Valid
	Y2	0,728	0,2706	Valid
	Y3	0,801	0,2706	Valid
	Y4	0,664	0,2706	Valid

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4. 9 diatas hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), Insentif (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

#### 4.3.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak yaitu menggunakan batasan lebih dari 0,60 dengan alat untuk mengukur reabilitas yaitu *Cronbach Alpha* . Adapun hasil pengujian reabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 10**

#### Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,643	RELIABEL
Kedisiplinan (X2)	0,711	RELIABEL
Insentif (X3)	0,748	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,652	RELIABEL

Sumber ; Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4. 9 diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Insentif (X3) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,60. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

#### 4.3.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan analisis untuk pengaruh variabel dependent. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independent terhadap

variabel dependent (Ghazali, 2018:95). Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 11**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,436	1,201		2,029	,048		
	TOTAL_X1	,152	,046	,274	3,323	,002	,561	1,782
	TOTAL_X2	,110	,042	,229	2,619	,012	,498	2,008
	TOTAL_X3	,235	,030	,573	7,792	,000	,707	1,414

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4. 11 di atas, maka model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,436 + 0,152 X_1 + 0,110 X_2 + 0,235 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,436 menunjukkan pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel bebas naik dalam satu satuan maka variabel terikat akan mengalami kenaikan sebesar 2,436.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi(X1) sebesar 0,152 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah artinya jika Motivasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,152 dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan.

3. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan(X2) sebesar 0,110 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah artinya jika Kedisiplinan (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,100 dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan.
4. Nilai koefisien regresi Insentif (X3) sebesar 0,235 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah artinya jika Insentif(X3) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,235 dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan.

#### 4.3.1.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel Motivasi(X1), Kedisiplinan(X2), dan Insentif(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel dependent dalam menjelaskan variasi variabel independent sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel dependent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi independent

**Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,902 <sup>a</sup>	,813	,801	,459	2,403
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4. 12 di atas, diketahui bahwa besarnya nilai koefisien

determinasi ( $R^2$ ) atau *R Square* adalah sebesar 0,813 atau 81,3% yang artinya pengaruh ini tergolong pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa 81,3% variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variasi naik turunnya Motivasi(X1), Kedisiplinan(X2), dan Insentif (X3) sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

### 4.3.2 Pengujian Hipotesis

#### 4.3.2.1 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi(X1), Kedisiplinan(X2), dan Insentif(X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikan  $>0.05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan apabila probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom*  $df = k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1 = 53 - 3 - 1 = 49$  diperoleh 2,794. Berikut mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,907	3	14,969	70,962	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,336	49	,211		
	Total	55,243	52			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4. 13 di atas, diperoleh F hitung sebesar 70,962 dengan

nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai F hitung yaitu 70,962 > nilai F tabel sebesar 2,794 dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi(X1), Kedisiplinan(X2), dan Insentif(X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.3.2.2 Uji Simultan (Uji t)

Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom*  $df = k = 3$  dan  $df2 = n - k - 1 = 53 - 3 - 1 = 49$  diperoleh 2,00958. Berikut mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel 4. 14 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,436	1,201		2,029	,048
	TOTAL_X1	,152	,046	,274	3,323	,002
	TOTAL_X2	,110	,042	,229	2,619	,012
	TOTAL_X3	,235	,030	,573	7,792	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4. 14 di atas, Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi(X1) memiliki nilai t hitung 3,323 > t tabel 2,00958 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi(X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Motivasi (X2) memiliki nilai t hitung 2,619 > t tabel 2,00958 dan nilai signifikansi 0,012 < 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti

bahwa variabel Kedisiplinan(X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- c. Insentif(X3) memiliki nilai t hitung  $7,792 > t$  tabel  $2,00958$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### 4.3.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Tabel berikut 4. 15 untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

**Tabel 4. 15 Dominan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,436	1,201		2,029	,048
	TOTAL_X1	,152	,046	,274	3,323	,002
	TOTAL_X2	,110	,042	,229	2,619	,012
	TOTAL_X3	,235	,030	,573	7,792	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4. 15 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *standardized coefficients beta* yang terbesar diantara variabel bebas lainnya adalah Insentif (X3) sebesar 0,573. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif (X3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa

Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2) dan Insentif (X3) berhubungan erat dengan Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik. Variabel tersebut juga berkontribusi besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan tingkat Kinerja Karyawan di perusahaan. Variabel Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), dan Insentif (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,813 atau 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7 % dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel diluar penelitian ini.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Kompensasi Kerja yaitu 3,323 lebih besar dari t tabel yaitu 1,677 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik. Dimana besarnya pengaruh Motivasi sebesar 27,4 % terhadap Kinerja Karyawan.

Pendapat motivasi Robbins dalam Agung (2021) motivasi sebagai proses yang akan menentukan intensitas, arah dan kegigihan individu untuk mencapai sasaran. Motivasi dapat dilihat sebagai satu kesatuan bagian dari administrasi kepegawaian dalam kerangka proses pembentukan, pengembangan dan arah kerja.

Motivasi sebagai upaya positif untuk memobilisasi, menyebarkan dan mengarahkan kekuatan dan potensi tenaga kerja untuk berhasil secara



produktif untuk mencapai dan mewujudkan yang diterapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan serta insentif untuk dapat memobilisasi, menyebarkan dan mengarahkan potensi dan kekuatan kerja manusia menuju yang diinginkan

#### **4.4.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa Kedisiplinan 2,619 mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Kedisiplinan yaitu 3.278 lebih besar dari t tabel yaitu 1,677 dengan tingkat signifikansi  $0,012 < 0.05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi. Dimana besarnya pengaruh Kedisiplinan sebesar 22,9% terhadap Kinerja Karyawan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian dalam Koasih (2021) Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia yang berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa variabel Insentif mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Kerjasama Tim yaitu 7,792 lebih besar dari t tabel yaitu 1.677 dengan tingkat signifikansi  $,000 > 0.05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik. Dimana besarnya pengaruh Insentif sebesar 57,3% terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Cahyadis (2021) Insentif adalah bentuk kompensasi diluar gaji pokok kepada tenaga kerja atau karyawan setiap bulan nya. Salah satau cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif yang diberikan kepada karyawan adar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktiviotas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan(bukan karyawan tetap/masa training) dan tidak adanya pendapatan tambahan dari atasan bagi karyawan.

Dengan demikian, dalam hipotesis yang telah disimpulkan sebelumnya yang menyebutkan bahwa Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hasil penelitian diatas juga terbukti dan telah teruji kebenarannya.

#### **4.4.4 Pengaruh Motiviasi, Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  positif 70,962 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,794 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  yang artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima berarti variabel Motivasi, Kedisiplinan dan

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat. Berdasarkan nilai Adjusted R Square pada hasil uji koefisien determinasi (R) simultan diperoleh dari hasil sebesar 0,813 yang artinya 81,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi(X1), Kedisiplinan (X2) dan Insentif(X3) sedangkan sisanya sebanyak 18,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga jika variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil kinerja karyawan akan lebih baik dan maksimal.

Dalam pengujian dan analisa koefisien determinasi parsial yang diperoleh dari variabel Motivasi Kerja dengan nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,274 atau 27,4% dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil ini berarti sesuai dengan hipotesis awal yang menyebutkan bahwa variabel Insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi sehingga pengujian ini dapat terbukti kebenarannya.

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dari pembahasan mengenai pengaruh Motivasi (X1), Kedisiplinan(X2) dan Insentif(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi(X1), Kedisiplinan(X2) dan Insentif(X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik. Dinyatakan berpengaruh simultan apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan nilai sig lebih kecil dari 0.05, Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $70,962 >$  dari nilai  $F_{tabel}$  2,794 dan nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Motivasi(X1), Kedisiplinan(X2) dan Insentif(X3) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Menurut peneliti pentingnya perusahaan agar memperbaiki kompensasi kerja yang diberi serta meningkatkan Keidisiplinan dan Insentif dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja yang baik pada setiap

karyawannya dan dapat memberikan hasil yang terbaik juga bagi setiap perusahaan

2. Variabel Motivasi(X1), Kedisiplinan(X2) dan Insentif(X3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik :

- a. Variabel Motivasi(X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori Sangat Setuju.
- b. Variabel Kedisiplinan (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori Sangat Setuju .
- c. Variabel Insentif(X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan jawaban responden, mayoritas responden memiliki tanggapan pada kategori Sangat Setuju .

3. Pada uji dominan, variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah variabel Insentif dengan nilai koefisien  $\beta$  (beta) yang lebih besar diantara variabel bebas lainnya.

## 5.2 Saran

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

1. Dari hasil penelitian penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik, yang artinya apabila variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif bergerak bersama-sama (searah) akan berdampak positif pada Kinerja Karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, faktor Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka peneliti mengharapkan perusahaan mampu meningkatkan ketiga variabel tersebut untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial, variabel Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka dari itu Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik harus mempertahankan dan meningkatkan lagi Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif agar kinerja Karyawan lebih meningkat.
3. Secara dominan, variabel Insentif mempunyai pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan, oleh karena itu Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik hendaknya mempertahankan dan meningkatkan Insentif dengan faktor lainnya yaitu meningkatkan Motivasi serta Kedisiplinan agar karyawan lebih semangat lagi untuk menyelesaikan tugasnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa mencari indikator lain sebagai alat pengukuran dari variabel yang akan diteliti serta diharapkan lebih mengevaluasi pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Selanjutnya diharapkan agar menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Istri Kirana Sari. *Anteseden Kinerja Pegawai. Scopindo Media Pustaka.*(2021).
- Andini Dwi Saputri, Susi Handayani. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang.* Vol. 2, No. 1 (2021)
- Bheno Benjiro Falah Zayd & Habiburahman. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aya Pujian Pratama.* Vol.1, No.4 2809-8544. (2022)
- Binta Malina Azkiya, Hendri Tanjung & Syarifah Gustiawati. *Pengaruh Kinerja Karyawan, Kualitas Pelayanan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah Indonesia.* Vol.5, No.1 2620-295. (2022)
- Drs. Koasih, M.M , dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cipta Media Nusantara.* (2021).
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Vol. 3, 21 – 30 (2019)
- Gita Tampenawas, Maryam Mangantar & Lucky O.H. Dotulong. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Nusantara Tonando Sulawesi Utara.* Vol.10, No.2 2303-1174. (2022).
- Jodi Setiawan, Achmad Fauzi. *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi.* Vol. 1, No. 3 (2022)
- Muhamad Ekhsan. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* Vol 13, No. 1 (2019).
- Natalia Susanto. *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA.* Vol. 7, No. 1 (2019).
- Nunu Nurjaya. *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA.* Vol. 11, No. 1 (2020)
- Nur Cahyadi,S.St.,M.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Adab.* (2022). *Wahyu Sitinjak, Roy Anugrah, dkk. Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital).* (2021)



- Nyamin Sucipto, Rusdian Rauf. *Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai*. Vol. 4, No. 1 (2021)
- Robby Satyawan, Luis Marnisah & Muhammad Wadud. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Sumatra Selatan*. Vol.3, No.4, 2745-7257. (2022)
- Sitria Amalia Khumaira. *Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Vol. 31, No. 2 (2020)
- Tatan Sutanjar. *PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Vol 3, No. 2, (2019)
- Trifena Setiawaty Sinaga. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. Vol. 8, 15 – 22. (2020)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner ini bertujuan untuk pengumpulan data yang berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Lesehan Berkah Illahi Gresik”. Saya Meiliana Putri Ikrimah adalah mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya yang sedang menyusun penelitian. Pada kesempatan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi responden penelitian. Penelitian ini untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan. Adapun hasil dari penelitian ini saya gunakan dalam rangka menyelesaikan skripsi guna memperoleh gelar sarjana (S1) UBHARA Surabaya.

Setiap jawaban tidak ada yang benar atau salah, tetapi jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan anda. Saya sangat menghargai partisipasi anda dalam menjawab kuisisioner ini. Atas kesediaan saya ucapkan banyak terimakasih.

#### A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ( ) Laki Laki ( ) Perempuan
4. Pekerjaan

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada kolom pernyataan pernyataan kuisisioner yang sesuai dengan yang anda rasakan sekarang. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

ST	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
KS	: Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

**Variabel Motivasi :**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Terkait dengan perkembangan potensi yang terdapat pada diri seseorang					
2	Kebutuhan sosial yaitu persahabatan, filiasi dan lebih dekat interaksi dengan orang lain					
3	Kebutuhan perlindungan dari bahaya pekerjaannya					
4	Keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang diberikan atas kemampuan seseorang dan keahlian serta efektivitas pekerjaan seseorang					
5	Kebutuhan persahabatan, afiliasi interaksi dengan orang lain berhubungan dengan kelompok kerja					

**Variabel Kedisiplinan :**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal					
2	menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan					
3	Semakin besa alas jasa semakin besar keisiplinan karyawan					
4	Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya					
5	Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja					
6	Berperan penting dalam memelihara keisiplinan karyawan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan					
7	Sikap tegas dari seseorang yang baik paa perusahaan tersebut					
8	Mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman					

**Variabel Insentif :**

No	Pertanyaan	STS	S	KS	TS	STS
1	Di ukur menurut banyaknya unit satuan barang dan jasa					
2	Penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target					
3	Presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual					
4	Pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi marginal, below, average, good, outstanding					
5	Pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kerja					
6	Kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi					
7	Penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan					
8	Insentif diberikan karena penempatan untuk diluar negeri					

**Variabel Kinerja Karyawan :**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan					
2	melaksanakan tugas dengan sesuai dengan yang ditentukan					
3	datang tepat waktu melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4	yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu					

## Lampiran 2 Hasil Kuisisioner

### Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Motivasi (X1)

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>TOTAL X1</b>
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	24
5	4	4	3	3	19
4	5	5	5	4	23
4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	5	21
5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	22
3	4	4	4	5	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	4	5	4	4	22
5	5	4	5	5	24
4	5	5	2	2	18
4	5	5	5	3	22
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	3	4	3	19

5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	4	24
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	3	5	4	22
5	5	5	5	4	24
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25

**Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Kedisiplinan (X2)**

<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>X2.6</b>	<b>X2.7</b>	<b>X2.8</b>	<b>TOTAL X2</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	4	3	4	5	3	5	4	33
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	4	5	4	5	3	35
4	4	5	5	5	5	4	5	37





**Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Insentif (X3)**

<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>X3.6</b>	<b>X3.7</b>	<b>X3.8</b>	<b>TOTAL X3</b>
5	4	5	5	5	5	5	5	<b>39</b>
4	5	4	5	4	5	4	5	<b>36</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
4	4	5	5	5	4	4	5	<b>36</b>
5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>
4	5	5	4	4	5	5	5	<b>37</b>
5	2	5	5	5	5	5	4	<b>36</b>
5	4	5	5	4	4	5	4	<b>36</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	5	5	5	4	3	4	<b>36</b>
5	5	5	5	5	5	4	5	<b>39</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	4	5	3	5	5	4	<b>36</b>
3	4	4	3	4	3	4	4	<b>29</b>
5	5	4	5	5	5	5	4	<b>38</b>
4	4	4	4	4	4	5	5	<b>34</b>
5	5	4	4	4	4	4	4	<b>34</b>
5	5	5	5	5	5	5	4	<b>39</b>
5	5	4	5	4	5	5	5	<b>38</b>
5	5	4	5	4	5	5	5	<b>38</b>
5	5	4	4	4	4	4	3	<b>33</b>
5	5	5	4	5	4	4	4	<b>36</b>
5	5	4	4	4	4	4	5	<b>35</b>
5	5	5	4	5	5	4	5	<b>38</b>
5	5	5	5	4	5	4	5	<b>38</b>
5	5	4	5	5	5	4	5	<b>38</b>
5	5	5	4	5	5	5	5	<b>39</b>
5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	5	5	4	5	5	5	<b>39</b>
4	5	5	4	4	5	5	5	<b>37</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
5	5	5	4	4	5	4	5	<b>37</b>

5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	5	4	5	5	5	5	<b>39</b>
5	5	4	4	4	4	4	5	<b>35</b>
5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>
5	5	5	5	5	4	5	5	<b>39</b>
5	5	3	5	5	3	5	5	<b>36</b>
5	5	4	5	5	4	5	5	<b>38</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
5	5	4	4	3	4	4	5	<b>34</b>
5	5	5	5	4	5	5	5	<b>39</b>
5	4	4	5	4	5	5	5	<b>37</b>
5	4	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
4	5	4	4	4	4	4	4	<b>33</b>
5	5	5	4	4	5	5	5	<b>38</b>
5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>

#### Data Hasil Pengisian Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan(Y)

<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>TOTAL Y</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	4	5	4	<b>18</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	4	5	5	<b>19</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	4	4	5	<b>18</b>
5	5	5	4	<b>19</b>
5	5	5	4	<b>19</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	4	4	<b>18</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	4	<b>19</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	4	5	5	<b>19</b>
4	4	4	3	<b>15</b>
5	4	4	4	<b>17</b>

5	4	4	5	<b>18</b>
4	4	4	4	<b>16</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
4	4	4	4	<b>16</b>
5	5	5	4	<b>19</b>
3	4	5	5	<b>17</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	4	4	5	<b>18</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
4	4	4	5	<b>17</b>
5	5	5	4	<b>19</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	4	5	5	<b>19</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
4	4	4	4	<b>16</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
4	4	5	5	<b>18</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	4	4	<b>18</b>
4	5	5	5	<b>19</b>
5	5	5	4	<b>19</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	4	<b>19</b>
5	5	4	3	<b>17</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
4	5	5	5	<b>19</b>
5	5	5	5	<b>20</b>
5	5	4	4	<b>18</b>
5	5	5	5	<b>20</b>

### Lampiran 3 Hasil SPSS

#### Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X1	53	18	25	23,21	1,854
TOTAL_X2	53	31	40	38,02	2,153
TOTAL_X3	53	29	40	37,36	2,512
TOTAL_Y	53	15	20	18,92	1,328
Valid N (listwise)	53				

#### Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,94859440	
Most Extreme Differences	Absolute	,089	
	Positive	,077	
	Negative	-,089	
Test Statistic		,089	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,772 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,761
		Upper Bound	,783

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

**Uji Validitas**  
**Uji Validitas X1**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,343*	,146	,143	,110	,495**
	Sig. (2-tailed)		,012	,298	,308	,432	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	,343*	1	,532**	,438**	,169	,691**
	Sig. (2-tailed)	,012		,000	,001	,227	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	,146	,532**	1	,233	,152	,596**
	Sig. (2-tailed)	,298	,000		,093	,276	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	,143	,438**	,233	1	,559**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,308	,001	,093		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	,110	,169	,152	,559**	1	,694**
	Sig. (2-tailed)	,432	,227	,276	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,495**	,691**	,596**	,763**	,694**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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





	Sig. (2-tailed)	,084	,978	,242	,001	,062	,000		,005	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.8	Pearson Correlation	,150	,304*	,195	,301*	,233	,424*	,377*	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,283	,027	,162	,028	,093	,002	,005		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,596*	,388*	,534*	,701*	,612*	,766*	,613*	,614*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Y

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,496**	,256	,111	,632**
	Sig. (2-tailed)		,000	,065	,430	,000
	N	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	,496**	1	,518**	,123	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,380	,000
	N	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	,256	,518**	1	,503**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,065	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	,111	,123	,503**	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,430	,380	,000		,000
	N	53	53	53	53	53
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,632**	,728**	,801**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53

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



**Uji Reliabilitas****Uji Reliabilitas X1****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	5

**Uji Reliabilitas X2****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	8

**Uji Reliabilitas X3****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	8

**Uji Reliabilitas Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,652	4

**Uji Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,902 <sup>a</sup>	,813	,801	,459	2,403

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, dan Pembuktian Variabel Dominan****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,436	1,201		2,029	,048		
	TOTAL_X1	,152	,046	,274	3,323	,002	,561	1,782
	TOTAL_X2	,110	,042	,229	2,619	,012	,498	2,008
	TOTAL_X3	,235	,030	,573	7,792	,000	,707	1,414

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,907	3	14,969	70,962	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,336	49	,211		
	Total	55,243	52			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

## Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Terkait dengan perkembangan potensi yang terdapat pada diri seseorang	34	18	1	0	0	245	4,62
	<i>Presentase (%)</i>	64,2	34	1,9	0	0		
2.	Kebutuhan sosial yaitu persahabatan, filiasi dana lebih dekat interaksi dengan orang lain	42	11	0	0	0	254	4,79
	<i>Presentase (%)</i>	79,2	20,8	0	0	0		
3.	Kebutuhan perlindungan dari bahaya pekerjaannya	37	14	2	0	0	247	4,66
	<i>Presentase (%)</i>	69,8	26,4	3,8	0	0		
4.	Keinginan untuk dihormati ihargaan atas prestasi yang diberikan atas kemampuan seseorang dan keahlian serta efektivitas pekerjaan seseorang	36	15	1	1	0	245	4,62
	<i>Presentase (%)</i>	67,9	28,3	1,9	1,9	0		
5.	Kebutuhan persahabatan, afiliasi interaksi dengan orang lain berhubungan dengan kelompok kerja	33	15	4	1	0	239	4,51
	<i>Presentase (%)</i>	62,3	28,3	7,5	1,9	0		
						1.230	4,64	

## Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X2)

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal	42	11	0	0	0	254	4,79
	<i>Presentase (%)</i>	79,2	20,8	0	0	0		
2.	Menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan	41	12	0	0	0	253	4,77

	dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan							
	<i>Presentase (%)</i>	77,4	22,6	0	0	0		
3.	Semakin besa alas jasa semakin besar keisiplinan karyawan	47	5	1	0	0	258	4,87
	<i>Presentase (%)</i>	88,7	9,4	1,9	0	0		
4.	Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya	39	13	1	0	0	250	4,72
	<i>Presentase (%)</i>	73,6	24,5	1,9	0	0		
5.	Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja	42	10	1	0	0	253	4,77
	<i>Presentase (%)</i>	79,2	18,9	1,9	0	0		
6.	Berperan penting dalam memelihara keisiplinan karyawan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan	39	13	1	0	0	250	4,72
	<i>Presentase (%)</i>	73,6	24,5	1,9	0	0		
7.	Sikap tegas dari seseorang yang baik paa perusahaan tersebut	41	11	1	0	0	252	4,75
	<i>Presentase (%)</i>	77,4	20,8	1,9	0	0		
8.	Mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman	35	16	2	0	0	245	4,62
	<i>Presentase (%)</i>	66	30,2	3,8	0	0		
							2.015	4,75125

### Deskripsi Variabel Insentif (X3)

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Di ukur menurut banyaknya unit satuan barang dan jasa	45	7	1	0	0	256	4,83
	<i>Presentase (%)</i>	84,9	13,2	1,9	0	0		
2.	Penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target	44	8	1	0	0	255	4,79
	<i>Presentase (%)</i>	83	15,1	1,9	0	0		
3.	Presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual	30	22	1	0	0	241	4,55
	<i>Presentase (%)</i>	56,6	41,5	1,9	0	0		

4.	Pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi marginal, below, average, good, outstanding	35	17	1	0	0	246	4,64
	<i>Presentase (%)</i>	66	32,1	1,9	0	0		
5.	Pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kerja	30	21	2	0	0	240	4,53
	<i>Presentase (%)</i>	56,6	39,6	3,8	0	0		
6.	Kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi	36	15	2	0	0	246	4,64
	<i>Presentase (%)</i>	67,9	28,3	3,8	0	0		
7.	Penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan	35	17	1	0	0	246	4,64
	<i>Presentase (%)</i>	66	32,1	1,9	0	0		
8.	Insentif diberikan karena penempatan untuk diluar negeri	40	12	1	0	0	251	4,74
	<i>Presentase (%)</i>	75,5	22,6	1,9	0	0		
							1.981	4,67

### Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1.	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan	44	8	1	0	0	255	4,81
	<i>Presentase (%)</i>	83	15,1	1,9	0	0		
2.	Melaksanakan tugas dengan sesuai dengan yang ditentukan	38	15	0	0	0	250	4,72
	<i>Presentase (%)</i>	71,7	28,3	0	0	0		
3.	Datang tepat waktu melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	40	13	0	0	0	252	4,75
	<i>Presentase (%)</i>	75,5	24,5	0	0	0		

4.	Yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu	36	15	2	0	0	246	4,64
	<i>Presentase (%)</i>	67,9	28,3	3,8	0	0	1.003	4,55

## SURAT PENUGASAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa :

Nama : Meiliana Putri Ikrimah  
 N.I.M : 1912111104  
 Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
 Spesialisasi : MSDM  
 Judul : . Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada RM. Lesehan Berkah Illahi Gresik

Ditetapkan pembimbing sebagai berikut :

Pembimbing Utama : H. Sutopo, SE., MM  
 Pembimbing Pendamping : Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., MM  
 Untuk masa 12 (dua belas) bulan terhitung mulai bulan Februari  
 Tahun 2023 s/d bulan Feb Tahun 2023

Menyetujui,  
 Pembimbing I



Sutopo, SE., MM

NIDN. 0729096503

Pembimbing II



Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., MM

NIDN. 0722037504

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



Indah Noviandari, SE., M.Si

NIDN. 0704117101

Mengetahui,  
 Dekan FEB



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

NIDN. 0703106403

**PROPOSAL****PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN LESEHAN BERKAH ILLAHI GRESIK**

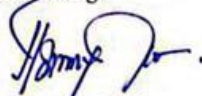
Yang diajukan oleh

**MEILIANA PUTRI IKRIMAH**

1912111104/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian proposal oleh

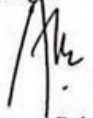
Pembimbing I

Sutopo, SE., MM.  
NIDN. 0729096503

Tanggal :

05  
/  
A 23


Pembimbing II

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

Tanggal: 06 April 2023

Mengetahui,

Wakil Dekan I

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



UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA  
 UJIAN PROPOSAL

Pada hari ini : Kamis  
 Tanggal : 13 April 2023  
 Pukul : .....

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

Nama Mahasiswa : Meiliana Putri Ikrimah  
 N I M : 1912111104  
 Program studi : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif  
 Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan  
 Lesehan  
 Berkah Illahi Gresik  
 Dengan hasil : ( Layak / ~~tidak layak~~) untuk maju pada sidang  
 skripsi.  
 Tim Penguji : I. Sutopo, SE., MM. (.....)  
 II. Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., M(.....)

Surabaya, 13.4.2023

Ketua Penguji

H. SUTOPU, SE. MM

\*\*\* coret yang tidak perlu





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

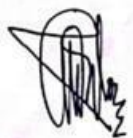
### FORM PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

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

Nama Mahasiswa : MELIANA PUTRI IKRIMAH  
 NIM : 1912111104  
 Program studi : MANAJEMEN  
 Jumlah SKS : 141  
 Judul Skripsi : "PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN  
 DAN INSENTIF TERHADAP FINERJA  
 KARYAWAN RUMAH MAKAN LESEHAN  
 BERKAH ILLAHIL GRESIK"

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

Menyetujui,  
Kaprodi

 11/7/23

Indah Novlandari, SE., MM

Surabaya, 10 Juli 2023  
Yang Bersangkutan



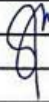
Meliana Putri Ikrimah.

\*Coret / hapus yang tidak perlu

\*\* dilampiri transkrip nilai

**BERITA ACARA REVISI SKRIPSI**

Nama : Meliana Putri Ikrimah  
 Nomor Induk Mahasiswa : 19211109  
 Acara : Ujian Skripsi.  
 Tanggal : 21 Juli 2023

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
	Revisi sesuai dg surat yg dilampirkan	

Surabaya, 31 Juli 2023  
 Pengesahan  
 Acc. Revisi



.....  
 NIDN.

**BERITA ACARA REVISI SKRIPSI**

Nama : .....  
 Nomor Induk Mahasiswa : .....  
 Acara : **Ujian Skripsi.**  
 Tanggal : .....

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
1	Kangka Bopik ✓	✓
2	Statistik Deskriptif ✓	✓
3	Referensi Indikator. KDAF.	/ 29-7-2023
4	Uji Asumsi Dasar F&L pilih ✓	
5	Pilihan Sumber ✓	
6	Pilihan tabel ✓	

Surabaya, 29-7-2023  
 Pengesahan  
 Acc. Revisi  
  
 NIDN. ....

### KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Meiliana Putri Ikrimah  
 N.I.M : 1912111104  
 Program Studi : Ekonomi/MSDM  
 Spesialisasi : MSDM  
 Mulai Memprogram : Bulan ..... Tahun .....  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada RM. Lesehan Berkah Illahi Gresik

Pembimbing Utama : H. Sutopo, SE., MM  
 Pembimbing Pendamping : Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., MM

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	04-4-2023	Bab I-III	AS	
2.				
3.				
4.	04-4-2023	Bab I, II, III Revisi		AS
5.	04-4-2023	Bab I, II, III acc		AS
6.	05-4-2023	Bab I-III	AS	
7.				
8.	10-7-2023	Bab IV & V Hrs		AS
9.	11-7-2023	Bab IV & V acc		AS
10.	11-Jul-2023	Bab IV-V	AS	
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				

Surabaya, 23 November 2020  
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
 Ketua Program Studi Manajemen

  
 Indah Novriandari, SE., M.Si

NIDN. 0704117101