

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lastana Express Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan mengajukan kuisioner kepada karyawan pada PT. Lastana Express Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi delivery pada PT. Lastana Express Surabaya. Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode teknik probability sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa hasil yang didapat lebih besar dari nilai yang ditentukan (validitas (0,30) dan reliabilitas (0,60)) maka dapat dikatakan datanya valid dan instrumennya reliabel.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lastana Express Surabaya; Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT, Lastana Express Surabaya; Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lastana Express Surabaya; Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi di PT, Lastana Express Surabaya; Apakah Insentif berpengaruh terhadap Motivasi di PT, Lastana Express Surabaya; Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Lastana Express Surabaya; Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.

Adapun hasil penelitian adalah sebagai berikut Disiplin Kerja, Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lastana Express Surabaya; Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lastana Express Surabaya; Disiplin Kerja, Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi PT. Lastana Express Surabaya; Disiplin Kerja, Insentif berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi PT. Lastana Express Surabaya.

Kata-kata kunci : disiplin kerja, insentif, motivasi, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis pada saat ini ditandai oleh banyak sekali perubahan. Terutama masa krisis sekarang ini membuat manajemen dan pekerja gelisah. Agar tidak ada yang dirugikan, perusahaan perlu melakukan evaluasi atas rancangan pekerjaan, yaitu dengan melakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) sebagai bahan masukan untuk merancang pekerjaan yang lebih efektif dan efisien untuk para pekerja yang baru direkrut maupun yang sudah menjadi karyawan di perusahaan itu. Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu badan usaha, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Menyadari akan pentingnya sumberdaya manusia, maka badan usaha hendaknya menjaga agar karyawan-karyawan tersebut, dimana kebutuhan itu berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan tersebut maka diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat.

Salah satu cara agar dapat memperbaiki kinerja badan usaha adalah dengan melalui peningkatan kualitas dari sumberdaya manusia yang dimilikinya. Sedangkan untuk mengetahui kualitas sumberdaya yang dimilikinya maka badan usaha harus selalu melaksanakan penilaian kinerja secara rutin sehingga perkembangan dari kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya dapat dipantau secara teratur.

PT. Lastana Express Surabaya merupakan salah satu perusahaan pengiriman milik Lazada. Lazada Group didirikan pada tahun 2012 dan saat ini telah berkembang menjadi tujuan belanja dan penjualan online terkemuka di Asia Tenggara. Perusahaan ini memiliki sekitar 5.500 karyawan di wilayah ini, dengan operasi di Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand dan Vietnam, dan sebuah tim di Hong Kong yang mendorong kegiatan pasar lintas batas.

Pada saat ini PT. Lastana Express Surabaya sedang mengalami masalah terkait turunnya kinerja karyawannya. Hal ini dapat diketahui dari banyaknya komplain dari pelanggan terkait terlambatnya pengiriman dan kesalahan alamat tujuan pengiriman serta kesalahan barang atau unit yang dipesan oleh pelanggan. Penurunan kinerja karyawan tersebut salah satu indikasinya disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja akibat dari kurangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan semakin rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan dan insentif kepada karyawan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja dan dampaknya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan masing-masing individu. Selanjutnya peningkatan kinerja karyawan mampu mempengaruhi hasil penjualan yang mereka hasilkan. Oleh karena itu jika terdapat peningkatan kinerja karyawan maka akan didukung pula dengan peningkatan hasil penjualan. Namun jika terjadi penurunan pada motivasi kerja karyawan maka terjadi hubungan yang searah juga dengan pencapaian hasil penjualan. Dengan kata lain jika motivasi kerja karyawan turun dan kemampuan karyawan turun, maka kinerja akan turun. Akibatnya hasil penjualan juga akan ikut menurun

## LANDASAN TEORI

### • Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Gomes (2012:1): “Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Meliputi semua orang yang melakukan aktivitas”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Karena tidak satu pun faktor yang dalam kegiatan-kegiatan bisnis mempunyai dampak langsung pada kesejahteraan organisasi selain dari pada sumber daya manusia

### • Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator – indikator disiplin kerja, menurut Suwondo dan Sutanto (2015:138) sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu
- b. Kerapian berpakaian
- c. Kepatuhan pada peraturan perusahaan
- d. Tanggung jawab

### • Pengertian Insentif

Insentif merupakan salah satu kebutuhan karyawan sebagai individu yang dapat berupa material dan non material, dan masalah kebutuhan dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat dimana mereka berkerja untuk memenuhi kebutuhan mereka tersebut. Insentif diberikan untuk memotivasi para pekerjanya agar produktivitasnya kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

Indikator – indikator insentif menurut Siagan dalam Oktarini (2015:640) sebagai berikut :

- a. Kinerja
- b. Lama Kerja
- c. Senioritas
- d. Keadilan dan kelayakan

- **Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan. Dan dari beberapa pengertian di atas, pada hakekatnya motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu.

Indikator – indikator motivasi menurut Wibowo (2014:6) sebagai berikut :

- Penghargaan dari perusahaan
- Perhatian dari pimpinan
- Gaji yang cukup
- Partisipasi bawahan terhadap kemajuan perusahaan

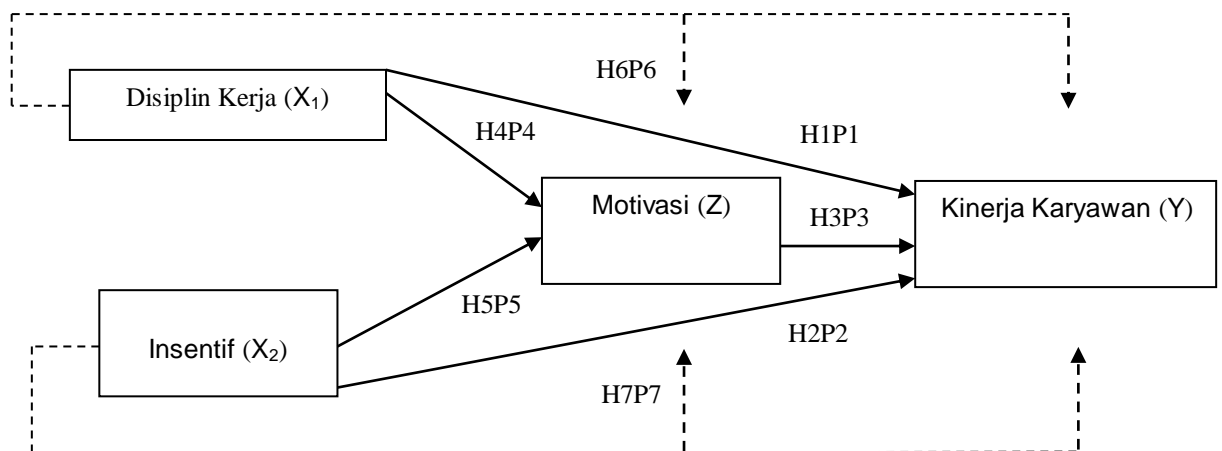
- **Pengertian Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan pertimbangan untuk menentukan langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan

Indikator – indikator kinerja karyawan menurut Johanes, dkk (2016:56) antara lain :

- Hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan
- Ketepatan dan ketelitian hasil kerja karyawan
- Kehadiran karyawan dalam perusahaan
- Ketaatan para karyawan pada peraturan perusahaan
- Kemampuan karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
- Kemampuan karyawan melakukan komunikasi dengan antar sesama karyawan maupun atasan

**MODEL PENELITIAN**



Hipotesis :

Untuk membuktikan kebenaran itu maka diperlukan pengujian yang lebih mendalam. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya.
2. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.
5. Insentif berpengaruh terhadap motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.
6. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.
7. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Lastana Express Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah kuantitatif dan langkah-langkah yang akan digunakan dalam penelitian di lapangan

- **Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

- **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012: 80).

Penelitian ini dilakukan di PT. Lastana Express Surabaya, Sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi delivery PT. Lastana Express Surabaya sebanyak 300 orang.

- **Sampel**

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menggunakan simple random sampling karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus *T Yamane* untuk menghitung besarnya sampel dari populasi, yaitu

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

$d^2$  : Presisi yang ditetapkan (tingkat signifikansi = 0,1) Sugiyono (2012:80)

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 orang karyawan maka dengan jumlah populasi tersebut presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{300}{300 \cdot (0,1)^2 + 1} = 75 \text{ karyawan}$$

Jadi besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Peneliti menggunakan taraf kesalahan 10%, atau 0,1

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- Hasil penelitian

### A. Analisis Jalur atau Path Analysis

Berikut adalah tabel hasil pengujian *path analysis* berdasarkan nilai koefisien jalur pada masing-masing variabel.:

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Jalur	Nilai <i>Standardized Coefficients</i>
Disiplin Kerja (X1) --> Kinerja Karyawan (Y)	0.804
Insentif (X2) --> Kinerja Karyawan (Y)	0.329
Motivasi (Z) --> Kinerja Karyawan (Y)	0.438
Disiplin Kerja (X1) --> Motivasi (Z)	0.555
Insentif (X2) --> Motivasi (Z)	0.314
Disiplin Kerja (X1) --> Motivasi (Z) --> Kinerja Karyawan (Y)	1.050
Insentif (X2) --> Motivasi (Z) --> Kinerja Karyawan (Y)	0.467

### B. Pengujian Hipotesis

Parameter ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui berdasarkan nilai  $t_{hitung}$ . Untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dalam penelitian, yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas dengan *level of significant*  $\alpha = 0,05$ . Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka ada pengaruh secara signifikan
2. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak ada pengaruh secara signifikan

## Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Ket
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	11.446	1.665	0.000	Ada Pengaruh Sig
Insentif (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	6.215	1.665	0.000	Ada Pengaruh Sig
Motivasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	4.161	1.665	0.000	Ada Pengaruh Sig
Disiplin Kerja (X1) → Motivasi (Z)	5.675	1.665	0.000	Ada Pengaruh Sig
Insentif (X2) → Motivasi (Z)	4.659	1.665	0.000	Ada Pengaruh Sig

- **Pembahasan**

- a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lastana Express Surabaya, ini dapat dilihat dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11.446, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (H1 diterima).

Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (yang meliputi: Karyawan PT. Lastana Express Surabaya datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat, Karyawan PT. Lastana Express Surabaya selalu berpakaian rapi, Karyawan PT. Lastana Express Surabaya patuhan pada peraturan yang ditetapkan perusahaan, dan Karyawan PT. Lastana Express Surabaya bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing) semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga, sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Suwondo dan Sutanto, (2015:138) bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam be-kerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Krisnanda & Sudibya menyatakan bahwa bahwa sanksi yang diberikan harus tepat sehingga karyawan yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan tidak melakukan kesalahan yang sama.

- b. Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya, ini dapat dilihat dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.215, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan antara Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (H2 diterima)

Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Insentif (yang meliputi: PT. Lastana Express Surabaya memberikan insentif kepada karyawannya sesuai dengan hasil kerjanya, PT. Lastana Express Surabaya memberikan insentif kepada karyawannya sesuai dengan lamanya karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, PT. Lastana Express Surabaya membedakan jumlah insentif yang diberikan berdasarkan

masa kerja atau senioritas karyawan, dan Jumlah insentif yang diberikan pada karyawan PT. Lastana Express Surabaya berdasarkan besarnya pengorbanan dan kelayakan karyawan pada perusahaan.) semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga, sebaliknya jika Insentif semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah juga.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Oktarini (2015:646) bahwa sesuai dengan tujuan karyawan yaitu untuk bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukannya setiap hari kerja dan memberikan hasil-hasil yang terbaik untuk perusahaan. Lama kerja di PT. Seftya Utama Balikpapan membuat karyawan yang lama mendapatkan insentif yang lebih besar, tetapi karyawan yang lama mempunyai tanggung jawab yang lebih untuk perusahaan dan hasil-hasil kerjanya selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Senioritas mempunyai tugas yang berat dan memiliki tanggung jawab yang diterima dalam melakukan pekerjaan, karena karyawan yang senior di atas tiga tahun harus memberikan contoh yang baik terhadap karyawan baru, membantu karyawan baru jika terjadi kesulitan dalam melakukan pekerjaan, memberikan ilmu-ilmu kepada karyawan baru sehingga ikut membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keadilan dan kelayakan yang diterima karyawan sudah berjalan dengan baik hal ini disebabkan karena karyawan telah bersedia datang bekerja, fokus dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pengorbanan pada perusahaan bersedia kerja lembur dan mengorbankan waktu istirahat untuk bekerja keras demi tercapainya tujuannya perusahaan serta kelayakan pemberian insentif yang sesuai diterima oleh karyawan yang lembur, sehingga karyawan mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dan selalu memberikan kontribusi terhadap perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

### **c. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya, ini dapat dilihat dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.161, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ( $H_3$  diterima)

Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Motivasi (yang meliputi: PT. Lastana Express Surabaya memberikan penghargaan pada karyawannya yang berprestasi, Pimpinan PT. Lastana Express Surabaya memberikan perhatian yang sama kepada semua karyawannya, Gaji karyawan di PT. Lastana Express Surabaya cukup dan sesuai UMK yang berlaku, dan Karyawan PT. Lastana Express Surabaya ikut berpartisipasi terhadap kemajuan perusahaan) semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga. Sebaliknya jika Motivasi semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah juga.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pattynama dkk (2016:521) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yensy bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.



#### **d. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Motivasi (Z)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Motivasi kerja di PT. Lastana Express Surabaya, ini dapat dilihat dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.675, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi (Z) (H4 diterima)

Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (yang meliputi: Karyawan PT. Lastana Express Surabaya datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat, Karyawan PT. Lastana Express Surabaya selalu berpakaian rapi, Karyawan PT. Lastana Express Surabaya patuhan pada peraturan yang ditetapkan perusahaan, dan Karyawan PT. Lastana Express Surabaya bertanggung jawab dengan pekerjaannya masing-masing) semakin tinggi, maka motivasi kerja akan semakin tinggi juga, sebaliknya jika disiplin kerja semakin rendah, maka motivasi kerja akan semakin rendah.

Dalam jurnal Rio Sanjaya (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

#### **e. Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Motivasi (Z)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif mempunyai pengaruh terhadap Motivasi kerja di PT. Lastana Express Surabaya, ini dapat dilihat dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.659, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka ditarik kesimpulan berpengaruh secara signifikan antara Insentif (X2) terhadap Motivasi (Z) (H5 diterima)

Berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Insentif (yang meliputi: PT. Lastana Express Surabaya memberikan insentif kepada karyawannya sesuai dengan hasil kerjanya, PT. Lastana Express Surabaya memberikan insentif kepada karyawannya sesuai dengan lamanya karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, PT. Lastana Express Surabaya membedakan jumlah insentif yang diberikan berdasarkan masa kerja atau senioritas karyawan, dan Jumlah insentif yang diberikan pada karyawan PT. Lastana Express Surabaya berdasarkan besarnya pengorbanan dan kelayakan karyawan pada perusahaan.) semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi juga, sebaliknya jika Insentif semakin rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah juga.

Dalam jurnal Graffito menyatakan bahwa Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja yang diharapkan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja, sehingga tujuan perusahaan yang hendak dicapai terwujud. Selain itu pemberian insentif akan membuat karyawan akan lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud seperti yang diharapkan. Imbalan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja/anggota organisasi agar motivasi kerja dan kinerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

#### **f. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z)**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel *intervening*, terbukti. Ini dapat dilihat dari adanya pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi (Z) dan adanya pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja

Karyawan (Y), sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel *intervening*. Koefisien tidak langsung (*indirect effect*) Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi (Y1) adalah  $0.555 \times 0.438 = 0.243$ .

Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh X1 terhadap Z ditambah dengan hasil dari antara nilai X1 terhadap Z dengan nilai Z terhadap Y yaitu  $0.804 + 0.243 = 1.050$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh variabel X1 ke variabel Y yaitu sebesar 0.804. Dan pengaruh variabel *intervening* sebesar 0.243. Yang berarti bahwa nilai pengaruh *intervening* lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh variabel X1 ke variabel Y, hasil ini menunjukkan bahwa secara *intervening* X1 melalui Z mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Y.

#### **g. Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z)**

Hasil penelitian ini juga menunjukkan Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dengan Motivasi (Y1) sebagai variabel *intervening*, terbukti. Ini dapat dilihat dari adanya pengaruh Insentif (X2) terhadap Motivasi (Y1) dan adanya pengaruh Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2), sehingga dapat diartikan bahwa Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dengan Motivasi (Y1) sebagai variabel *intervening*. Koefisien tidak langsung (*indirect effect*) Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi (Y1) adalah  $0.314 \times 0.438 = 0.138$ .

Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh X2 terhadap Z ditambah dengan hasil dari antara nilai X2 terhadap Z dengan nilai Z terhadap Y yaitu  $0.329 + 0.138 = 0.467$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh variabel X2 ke variabel Y yaitu sebesar 0.329. Dan pengaruh variabel *intervening* sebesar 0.138. Yang berarti bahwa nilai pengaruh *intervening* lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh variabel X2 ke variabel Y, hasil ini menunjukkan bahwa secara *intervening* X2 melalui Z mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Y.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan *path analysis*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa peneliti tentang hipotesis pertama, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya. (H1 Diterima).
2. Berdasarkan hasil analisa peneliti tentang hipotesis kedua, ditemukan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya. (H2 Diterima).
3. Berdasarkan hasil analisa peneliti tentang hipotesis ketiga, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Express Surabaya. (H3 Diterima).
4. Berdasarkan hasil analisa peneliti tentang hipotesis keempat, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi di PT. Lastana Express Surabaya. (H4 Diterima).

5. Berdasarkan hasil analisa peneliti tentang hipotesis kelima, ditemukan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi di PT. Lastana Express Surabaya. (H5 Diterima).
6. Disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Lastana Express. (H6 Ditolak).
7. Insentif berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Lastana Express. (H7 Ditolak).

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada karyawan PT. Lastana Express Surabaya untuk meningkatkan kepatuhannya pada peraturan yang ditetapkan perusahaan.
2. Diharapkan kepada pihak PT. Lastana Express Surabaya lebih adil dalam memberikan jumlah insentif yang diberikan berdasarkan besarnya pengorbanan dan kelayakan karyawan pada perusahaan.
3. Diharapkan kepada pihak PT. Lastana Express Surabaya untuk selalu dan kontinyu memberikan penghargaan pada karyawannya yang berprestasi.
4. Diharapkan kepada karyawan PT. Lastana Express Surabaya untuk selalu patuh dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di PT. Lastana Express Surabaya, agar mempertimbangkan faktor lain selain disiplin kerja dan insentif dalam pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mangkunegara Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar, Prabu Mangkunegara & Octorend, Tinton Rumbungan, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komitmen Organisasi di Perusahaan (Studi Kasus di PT. Dada Indonesia), *Universal Journal of Management* 3(8)
- Arep dan Tanjung, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta
- Azwar, Saifudin, 2013, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Bernardin dan Russel, 2013, *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta,
- Cascio, Wayne F, 2011, *Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life, Profits*, Fourth Edition, New York : Mc Graw-Hill, Inc.
- Davis & Newstrom, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2014, *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Elqadri, Zaenal Mustafa, et. all, 2015, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan Bekerja Produktivitas Tona'an Pasar, *Review of European Studies*, Vol. 7, No. 12; 2015
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, L. James, Donnelly Jr H. James and Ivansevich M. Jhon, 2011. *Fundamental Of Management* , Eighth, Richard D, Irwin Inc, New York.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta.
- Hamalik Oemar, 2011. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*, CetakanKedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani T, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, BPFE, Yogyakarta.
- , 2011, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011, *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan (Edisi Revisi)*, Cetakan Ketiga, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrahman dan Husnan, Suad, 2011. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.

- John, Gary., 2011, *Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work*, Fourth Edition, Harpen Collins College Publisher, Concordia University.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2013. *Organizational Behaviour*. Diterjemahkan Erly Suandi, Perilaku Organisasi. 2003. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Kusani, Al, 2013, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kudus, *Jurnal Beta*, Maret 2013
- Manullang M dan Marihot, 2014. *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis, Robert, L & Jackson, John, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat.
- Nasution, 2013, *Metode Research*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Oktarini, Risa, 2015, Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan, *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (3): 638-649
- Pattynama, Jouita Victoria, et. all, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyant Grahayudha, Graffito dkk. 2014, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja*: Universitas Brawijaya
- Robbins, Stephen R., 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- , 2011, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhalindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sendra, Ketut, 2012, *Buku Panduan Sukses Menjual Asuransi*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*, BumiAksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singer, Marc G., 2011, *Human Resources Management*, Boston: PWS-Kent Publishing Company.
- Soeprihanto, John, 2013, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Sudarwan, Danim, 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta
- Sudrajat, 2011, *Statistika Nonparametrik*, Penerbit Armico, Bandung.

- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan keenam belas, penerbit Alfa Beta, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwondo, Diah Indriani, dan Sutanto, Eddy Madiono, 2015, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan, *JMK, Vol. 17, No. 2, September 2015*
- Tohardi, Ahmad, 2012, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Umar, Husein, 2012, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*, Jakarta: Rajawali
- Wursanto, 2013, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta, Andi