

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV KURNIA AGUNG CABANG BANDUNG**



Skripsi Oleh:

OKI WIRANATA

01011281722111

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

CV KURNIA AGUNG CABANG BANDUNG

Disusun Oleh:

Nama : Oki Wiranata

NIM : 01011281722111

Fakultas : Ekonomi

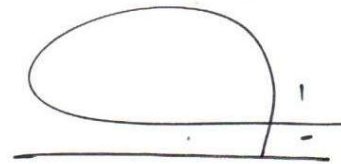
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 11/2024
FAKULTAS EKONOMI 5

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV KURNIA AGUNG CABANG BANDUNG

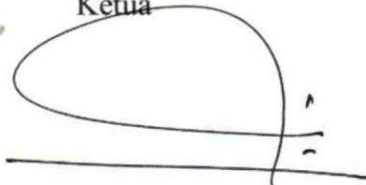
Disusun Oleh:

Nama : Oki Wiranata
NIM : 01011281722111
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 23 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 23 April 2024

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Oki Wiranata

NIM : 01011281722111

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV

Kurnia Agung Cabang Bandung

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 23 April 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipn hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan dapat saya pertanggung jawabkan.

Indralaya, 23 April 2024

Pembuat Pernyataan



Oki Wiranata

NIM. 01011281722111

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Cara cepat untuk melakukan banyak hal adalah hanya dengan melakukan satu hal dalam suatu waktu”

-Richard Cech-

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- **Kedua orang tua dan keluarga**
- **Teman-teman**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk menyempurnakan skripsi ini.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki sehingga penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Indralaya, 23 April 2024

Penulis,

Oki Wiranata
NIM. 01011281722111

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mendapat petunjuk, bimbingan serta bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terimakasih pada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, kesempatan dan anugerah yang luar biasa sehingga penulis mampu melewati banyak hal dan senantiasa mempermudah segala jalan.
2. Keluarga saya yang telah memberikan banyak perhatian, pengertian, dukungan, cinta kasih yang luar biasa, serta sudah mendoakan yang terbaik selama masa perkuliahan maupun saat penyelesaian skripsi ini
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik selama masa perkuliahan.
8. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk membimbing dan memberikan saran, masukan serta ilmunya dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen penguji yang telah membantu dan sudah bersedia memberikan masukan dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan pada CV Kurnia Agung Cabang Bandung yang telah memberi izin penelitian serta membantu saya melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.
11. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan pengalaman selama masa perkuliahan.
12. Seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya untuk Kak Helmi, Mba Ambar dan staf lainnya yang telah membantu selama masa perkuliahan.
13. Semua teman-teman saya yaitu Andi, Stevanus, Willi, Fredy, Faris, Futhe, Ferdy, Chandra, dan Jauhari yang telah menemani dan memberikan kenang-kenangan yang indah selama masa perkuliahan.

Indralaya, 23 April 2024
Penulis,

Oki Wiranata
NIM. 01011281722111

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 17/2024
FAKULTAS EKONOMI 5

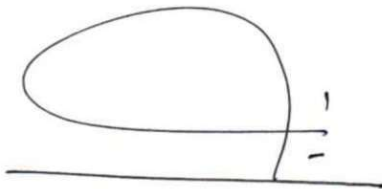
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : Oki Wiranata
NIM : 01011281722111
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung

Telah kami periksa secara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK

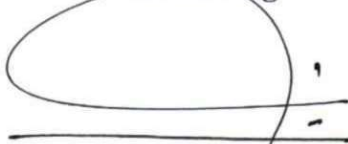
**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV KURNIA AGUNG CABANG BANDUNG**

Oleh:
Oki Wiranata

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Pemberian Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Kurnia Agung Cabang Bandung. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung yang berjumlah 70 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh (sensus). Data primer diperoleh melalui *google form* yang sebelumnya sudah dijawab oleh responden dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan *software SPSS release 26* sebagai alat analisisnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Pemberian Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Kurnia Agung Cabang Bandung baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Pembimbing



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

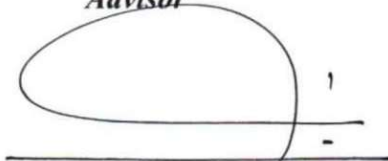
**THE INFLUENCE OF PROVIDING INCENTIVES AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
CV KURNIA AGUNG BANDUNG BRANCH**

By:
Oki Wiranata

This research aims to determine the effect of Providing Incentives (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y) of CV Kurnia Agung Bandung Branch. The population used was all employees of CV Kurnia Agung Bandung Branch, totaling 70 employees using a saturated sample (census). Primary data was obtained via a google form which had previously been answered by respondents and used the multiple linear regression analysis method with SPSS release 26 software as the analysis tool. The results of this research show that Providing Incentives (X_1) and Work Discipline (X_2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) of CV Kurnia Agung Bandung Branch, both partially and simultaneously.

Keyword: Incentives, Work Discipline and Performance

Advisor



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Member



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Chairman of The Management Departmen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Oki Wiranata
NIM : 01011281722111
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal lahir : Ds. Suryakarta, 25 Mei 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Ds. Suryakarta, Blok A, No. 25, Kec. Mesuji
Makmur, Kab. Ogan Komering Ilir
Email : natawiraoki@gmail.com
No. Hp : 081271751933
Pendidikan Formal
TK : TK Pertiwi Ds. Suryakarta
Sekolah Dasar : SDN 1 Suryakarta
SLTP : SMPN 1 Mesuji Makmur
SLTA : SMAN 3 Unggulan Kayuagung
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Insentif	9
2.2.1 Bentuk-Bentuk Insentif	9
2.2.2 Tujuan Insentif	10
2.2.3 Indikator Insentif	11
2.3 Disiplin Kerja	11
2.3.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	12
2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	13
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	13
2.4 Kinerja	14

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.4.2 Manajemen Kinerja	16
2.4.3 Penilaian Kinerja	17
2.4.4 Indikator Kinerja.....	18
2.5 Hubungan antar Variabel	19
2.5.1 Pemberian Insentif terhadap Kinerja	19
2.5.2 Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	19
2.5.3 Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21
2.8 Kerangka Konseptual	27
2.9 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	30
3.6.1 Uji Validitas.....	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	31
3.6.3 Metode Suksesif Interval	31
3.7 Uji Asumsi Klasik	32
3.7.1 Uji Normalitas	32
3.7.2 Uji Multikolinieritas	32
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	32
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	33
3.8 Teknik Analisis	34
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.8.2 Koefisien Korelasi	34
3.8.3 Koefisien Determinasi	35
3.9 Uji Hipotesis.....	35
3.9.1 Uji Signifikansi Parsial.....	35
3.9.2 Uji Signifikansi Simultan	36
3.10 Definisi Operasional Variabel	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1 Profil CV Kurnia Agung Cabang Bandung	38
4.1.2 Visi dan Misi CV Kurnia Agung Cabang Bandung	38
4.1.3 Struktur Organisasi	39
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	39
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	39
4.2.1.2 Usia Responden	40
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	40
4.2.1.4 Masa Kerja Responden.....	41
4.2.1.5 Status Responden.....	42
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	42
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Pemberian Insentif.....	42
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	49
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja	55
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	60
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	60
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	63
4.2.4 Metode Suksesif Interval	64
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	64
4.2.5.1 Uji Normalitas	64
4.2.5.2 Uji Multikolinearitas	65
4.2.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	66
4.2.5.4 Uji Autokorelasi	67
4.2.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.2.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.2.6.2 Uji Korelasi	69
4.2.6.3 Uji Determinasi	70
4.2.7 Uji Hipotesis	71
4.2.7.1 Uji Signifikansi Parsial.....	71
4.2.7.2 Uji Signifikansi Simultan	72
4.2.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data Realisasi Total Target Penjualan pada CV Kurnia Agung Cabang Bandung Periode Desember 2022-November 2023.....	3
Tabel 1. 2 Ketentuan Besarnya Insentif yang Diberikan kepada Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung Tahun 2022.....	4
Tabel 1. 3 Data Ketidakhadiran Karyawan CV Kurnia Agung Tahun 2023	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert.....	30
Tabel 3. 2 Autokorelasi.....	34
Tabel 3. 3 Tingkat Korelasi.....	35
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	40
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden	40
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	41
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Status Responden	42
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Pemberian Insentif	42
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4. 13 Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov.....	65
Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4. 15 Autokorelasi.....	67
Tabel 4. 16 Uji Durbin-Watson.....	67
Tabel 4. 17 Analisis Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4. 18 Uji Korelasi.....	69
Tabel 4. 19 Tingkat Korelasi	70
Tabel 4. 20 Uji Determinasi.....	70
Tabel 4. 21 Uji Signifikansi Parsial	72
Tabel 4. 22 Uji Signifikansi Simultan.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV Kurnia Agung Cabang Bandung 2024	39
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian <i>Google Form</i>	84
Lampiran 2. Tabel Frekuensi Profil Responden	97
Lampiran 3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden.....	98
Lampiran 4. Data Korelasi Uji Validitas	104
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	110
Lampiran 6. Data Ordinal	111
Lampiran 7. Metode Suksesif Interval.....	115
Lampiran 8. r tabel (dk = 51-80).....	123
Lampiran 9. Uji Asumsi Klasik	123
Lampiran 10. Tabel Durbin-Watson, $\alpha = 5\%$	124
Lampiran 11. t tabel	125
Lampiran 12. F tabel	126
Lampiran 13. Uji Analisis Linier Berganda	126
Lampiran 14. Uji Korelasi	127
Lampiran 15. Uji Determinasi	127
Lampiran 16. Uji Signifikansi Parsial.....	127
Lampiran 17. Uji Signifikansi Simultan	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu untuk mengarahkan individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan melalui berbagai proses yang efektif dan efisien. Menurut Elbadiansyah (2019) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari bagaimana cara untuk mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja manusia yang harus diberdayakan secara maksimal, efektif, dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Dapat disimpulkan bahwa MSDM berfungsi untuk mengatur tenaga kerja manusia yang ada di dalam perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Khaeruman *et al.* (2021) tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki dan dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif dalam mencapai tujuan tersebut. SDM yang berkualitas akan memudahkan perusahaan bersaing dengan para kompetitornya dan dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis, penting bagi perusahaan untuk mengelola SDM yang dimiliki secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Selain itu pengelolaan SDM dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan motivasi dari karyawan yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Banyak hal yang bisa

mempengaruhi kinerja suatu perusahaan diantaranya yaitu pemberian insentif dan tingkat disiplin kerja dari masing-masing karyawan.

Menurut Mujanah (2019) insentif merupakan suatu bentuk kompensasi khusus yang dirancang oleh perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja luar biasa, dan dapat diartikan sebagai bonus tambahan diluar gaji dan upah. Pemberian insentif, dalam bentuk bonus, tunjangan, promosi, atau imbalan lainnya, telah menjadi strategi umum yang biasa digunakan suatu perusahaan untuk memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rahardjo (2022) program insentif dirancang untuk memberi penghargaan kepada individu, tim kerja, departemen, atau seluruh operasi. Pemberian insentif bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Akan tetapi pemberian insentif yang tidak sesuai akan berdampak negatif pada kepuasan karyawan dan memperburuk hubungan antara karyawan dengan perusahaan.

Menurut Agustini (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan karyawan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga digunakan perusahaan untuk mendidik karyawan yang tidak taat terhadap peraturan perusahaan. Kawiana (2020) menyebutkan tujuan disiplin adalah untuk mendorong agar karyawan berhati-hati dalam menjalankan setiap tugasnya.

Perusahaan harus selalu mengawasi dan memastikan bahwa karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik. Dengan menjaga dan terus meningkatkan disiplin

kerja akan membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan optimal. Hal tersebut pada akhirnya akan membuat kinerja perusahaan meningkat dan dapat mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

CV Kurnia Agung adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail dan distributor untuk alat tulis sekolah dan kantor. CV Kurnia Agung menjual berbagai jenis buku, alat tulis sekolah dan kantor, serta perlengkapan kantor. CV Kurnia Agung memiliki visi untuk membangun perusahaan ritel dan distributor peralatan sekolah dan kantor yang dinamis dan kompetitif. Selain itu juga CV Kurnia Agung juga memiliki misi sebagai berikut:

1. Menjadi *partner principle* untuk jangka panjang yang terpercaya dan saling menguntungkan.
2. Mengembangkan jaringan distribusi yang kompetitif dengan layanan berkualitas tinggi dan memuaskan.
3. Menjadi ritel modern yang terus berinovasi, tumbuh dan berkembang.
4. Menjadi perusahaan yang dibanggakan karyawan.

Tabel 1. 1 Data Realisasi Total Target Penjualan pada CV Kurnia Agung Cabang Bandung Periode Desember 2022-November 2023

No	Bulan	Total Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Persentase (%)
1.	Desember 2022	36.000	28.800	80
2.	Januari 2023	36.000	28.800	80
3.	Februari 2023	36.000	28.800	80
4.	Maret 2023	36.000	21.600	60
5.	April 2023	36.000	21.600	60
6.	Mei 2023	36.000	19.800	55
7.	Juni 2023	33.500	23.450	70
8.	Juli 2023	33.500	27.470	82
9.	Agustus 2023	33.500	30.150	90

10.	September 2023	33.500	30.150	90
11.	Oktober 2023	34.000	31.280	92
12.	November 2023	34.000	31.620	93

Sumber: Bagian Penjualan CV Kurnia Agung Cabang Bandung, 2023

Terlihat dari Tabel 1.1 bahwa realisasi total target penjualan CV Kurnia Agung Cabang Bandung pada bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Mei 2023 selalu mengalami penurunan, dimana penurunan paling parah terjadi pada bulan Mei yang hanya terjual sebesar 55% atau sebanyak 19.800 unit barang. Akan tetapi pada bulan Juni 2023 sampai dengan bulan November 2023 unit barang yang terjual mulai mengalami peningkatan. Unit barang yang terjual paling besar terjadi pada bulan November yaitu sebesar 93% atau sebanyak 31.620.

Tabel 1. 2 Ketentuan Besarnya Insentif yang Diberikan kepada Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung Tahun 2022

No	Total Target Penjualan (%)	Insentif yang Diterima Karyawan (Rp)
1	100	700.000
2	90-99	500.000
3	< 90	0

Sumber: Bagian Keuangan CV Kurnia Agung Cabang Bandung, 2023

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 bahwasannya apabila karyawan dapat memenuhi target penjualan 100% dalam satu bulan, maka karyawan akan mendapatkan bonus sebesar Rp. 700.000. Apabila karyawan target penjualannya hanya mencapai 90%-99% bonus yang akan diterima sebesar Rp. 500.000. Sedangkan apabila target penjualan dibawah atau kurang dari 90% maka karyawan tidak akan mendapatkan bonus sama sekali.

Jika melihat kembali pada Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak mendapatkan insentif sama sekali dimulai pada bulan Desember 2022 sampai dengan Juli 2023. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan tidak mampu mencapai

minimal total target penjualan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karyawan mulai mendapatkan insentif pada bulan Agustus 2023 sampai dengan November 2023.

Tabel 1. 3 Data Ketidakhadiran Karyawan CV Kurnia Agung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja × Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase (%)
Januari	54	26	1404	70	5,0
Februari	56	24	1344	19	1,4
Maret	59	27	1593	59	3,7
April	69	25	1725	119	6,9
Mei	70	27	1890	70	3,7
Juni	65	24	1560	59	3,8
Juli	68	24	1632	72	4,4
Agustus	74	26	1924	62	3,2
September	72	25	1800	58	3,2
Oktober	71	26	1846	54	2,9
November	70	26	1820	51	2,8

Sumber: Staf General Manager CV Kurnia Agung Cabang Bandung, 2023

Terlihat pada Tabel 1.3 bahwasannya data ketidakhadiran karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung mengalami naik turun dimulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan bulan November 2023. Jumlah ketidakhadiran pada periode Januari 2023 sampai dengan November 2023 paling banyak terjadi pada bulan April yang mencapai 119. Penyebab ketidakhadiran karyawan didominasi tanpa keterangan, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan yang masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Zahrani dan Al-Harbi (2023) menyebutkan adanya pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Restutiani *et al.* (2023) diketahui insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Saputri *et al.* (2021) diketahui pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rumondor

(2021) terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan negatif antara pemberian insentif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah dan Nasution (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Perdamean (2021) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Tannady *et al.* (2022) diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian dari Lestari dan Afifah (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung?
3. Bagaimana pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja CV Kurnia Agung Cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Kurnia Agung Cabang Bandung.
3. Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja CV Kurnia Agung Cabang Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penelitian dalam ilmu dibidang sumber daya manusia dan diharapkan mampu untuk menjadi bahan referensi dan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan dan referensi bagi CV Kurnia Agung Cabang Bandung untuk meninjau kembali kebijakan yang sudah ditentukan sebelumnya dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pemberian insentif dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Karimuddin et al. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Makasar: CV. Syakir Media Press.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Al-zahrani, Raed Eid Salem, dan Salman Salem Al-harbi. 2023. "The Impact of Incentives on Employee Performance and Job Satisfaction at Madinah General Hospital." *International Journal of Health Sciences* 7(S1): 1489–1507.
- Ali, Rustan, dan Firman Alimuddin. 2021. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Efektifitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan* 8(2): 113–26.
- Alkandi, Ibrahim Ghazi et al. 2023. "The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary , Secondary , and Tertiary Industrial Sectors : A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction." *Sustainability* 15: 1–22.
- Ariansy, Nur Ita, dan Marlina Kurnia. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang)." *Borobudur Management Review* 2(1): 1–23.
- Arifin, Muhammad Zaenal, dan Hadi Sasana. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan* 2(6): 49–56.
- Astutik, Rizki Dwi, Hari Purwanto, dan Heny Sidanti. 2020. "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja." *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi SIMBA) II*.
- Budyanto, Eko, dan Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Cahya, Cesar Sabilah Nur, dan Rita Intan Pemasari. 2023. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi Telemarketing PT. Anugrah Tri Mandiri Tangerang." *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 3(2): 198–209.
- Chabachib, Mochammad, dan Muhammad Irham Abdurahman. 2020. *Determinan Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Moderasi*. Semarang: UPT Undip Press.
- Citra, Lila, Samdin, dan Moh Amin. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Insentif

- terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lasolo.” *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 12(2): 118–29.
- Dewi, Siska Agustina, dan M. Trihudyatmanto. 2020. “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara).” *Journal of Economic, Business dan Engineering (JEBE)* 2(1): 113–22.
- Dinsar, Arfdani. 2021. “Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.” *AMSIR Management Journal* 1(2): 46–52.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. IRDH.
- Emita, Isyana, Dessy Suryani, dan Desriyani. 2020. “The Influence of Giving Incentives to Employee Performance in PT. Adira Dinamika Multifinance Tangerang.” *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 2(3): 2–11.
- Fadillah, Aufia Zahra, dan Juliana Nasution. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(12): 3831–36.
- Fatmawati, Gimin, dan Suarman. 2018. “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru-Riau.” *JOM FKIP-UR* 5(2): 1–11.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Agus, dan Asriana. 2022. “Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penagihan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 1(1): 40–48.
- Harras, Hadyati, Endang Sugiarti, dan Wahyudi. 2020. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Hasibuan, Khairun Nisa, Fariaman Purba, dan Taufik Parinduri. 2021. “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar.” *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI* 3(1): 75–87.
- Hidayah, Rizka Nur, Eny Kustiyah, dan Sri Hartono. 2020. “Kinerja Karyawan Ditinjau dari Promosi Jabatan, Kompetensi, dan Insentif pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.” *Edunomika* 4(1).
- Hidayati, Siti Karlina, Badia Perizade, dan Marlina Widiyanti. 2019. “Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang).” *International Journal of Scientific and Research Publication* 9(12).
- Hikmawati, Ikeu, Nenden Haprilwanti, Rahtiasan Khusnuroja, dan Fingki Fitriani.

2024. “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Pencatat Meter Air Perumda Air Minum Tirta Intan.” *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2(1): 431–38.
- Iptian, Riut, Zamroni, dan Riyanto Efendi. 2020. “The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance.” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7(2012): 145–52.
- Izzati, Umi Anugrah, dan Oliavia Prabandini Mulyana. 2019. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Penerbit Bintang Surabaya.
- Juniarti, Atty Tri, dan Darra Gusti Putri. 2021. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Kawiana, I Gede Putu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Bali: UNHI Press Publishing.
- Khaeruman et al. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- LA, M. Fatli, Zunaidah, dan Bemby. 2019. “Incentives and Motivation Effect on The Performance of Employees in Part Stevedore PT. RMK Energy Palembang.” *International Journal of Business Management and Economic Review* 2(04): 69–86.
- Lestari, Sri, dan Dilla Afifah. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi).” *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3(1): 93–110.
- Liestiani, Nurul Laras, Badia Perizade, Agustina Hanafi, dan Zunaidah. 2023. “The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang Employees.” *Journal of Economics and Business* 2(1): 61–72.
- Liu, Wei, dan Yaoping Liu. 2022. “The Impact of Incentives on Job Performance , Business Cycle , and Population Health in Emerging Economies.” *Frontiers in Public Health* 9: 1–14.
- Marniati. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Makkira et al. 2022. “Pengaruh Stres Kerja , Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT . Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep.” *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 2(1): 20–27.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Muna, Nailul, dan Sri Isnowati. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera).” *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(2).
- Ningsih, Setia, dan Hendra Dukalang. 2019. “Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda.” *Jambura Journal of Mathematics* 1:

43–53.

- Panjaitan, Maludin et al. 2023. *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Perdamean, Chrisman Frans, Isnurhadi, Zunaidah, dan Agustina Hanafi. 2021. “Influence of Internal Communication and Work Discipline on Performance of Employees at the Health Department Of Lubuk Linggau City.” *International Journal of Social Sciences and Humanities* 5(3): 214–22.
- Permana, Princesza Feyga Candi, dan Antyo Pracoyo. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan* 7(3): 80–89.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya.” *Agora* 7(1).
- Putra, A.A. Made Alit, Nengah Ldanra, dan Ni Made Dwi Puspitawati. 2022. “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar.” *Values* 3(2): 540–51.
- Putra, Rizki Eka, dan Aznedra. 2021. “Pengaruh Insentif, Perencanaan SDM dan Audit MSDM terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam.” *Measurement* 15(2): 26–35.
- R, Dian Maharani, Sudarmi, dan Hafiz Elfiansyah. 2021. “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional x Makassar.” 2(1).
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Edwin Zusrony. Semarang: Yayasan Prima Agus teknik.
- Restutiani, Meila Rosanty, Eko Ruddy Cahyadi, dan Jono Mintarto Munandar. 2023. “Influence of Leadership Style and Incentives on Agent Performance in Social Security Acquisition with Organizational Culture as an Intervening Variable.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 21(1): 68–81.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozi, Achmad. 2019. “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.” *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal* 1(2): 124–29.
- Rumondor, Resiana Dwiputri. 2021. “Pengaruh Kenaikan Upah dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.” *Jurnal EMBA* 9(2): 867–75.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, dan Muhammad Kurniawan Dp. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran &*

SDM 2(1): 25–42.

- Sumarsid, dan Atik Budi Paryanti. 2019. “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer* 5(2): 43–49.
- Supriadi, Gito. 2021. *Statistik Penelitian Pendidikan*. 1st ed. Yogyakarta: UNY Press.
- Suti, Marsus. *Perilaku Organisasi Hasil Riset, Lengkap, Mudah, dan Praktis*. eds. Lebba and Harmita Sari. Sleman: Deepublish.
- Tannady, Hendy et al. 2022. “Peran Disiplin dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perdagangan Oli Dan Pipa Nasional.” *Jurnal Kewarganegaraan* 6(2): 4320–35.
- Utomo, Priyo, Syamsul Arifin, dan Indah Setyowati. 2021. “Analysis of the Influence of Incentives and Work Motivation on Employee Performance of Gunawangsa Group Surabaya.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 5(1): 603–13.
- Yuniarti, Rina et al. 2021. *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yusnaini, Arista Hakiki, dan Sri Maryati. 2023. “Cognitive Orientation and Incentive System on Team Performance: Experimental Studies in Accounting Decision Making.” *International Journal of Management Studies and Social Science Research* 5(21).