

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD IV PASAR WONOKRIYO GOMBONG**

SKRIPSI

Ditulis dan Diajukan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata-I di
Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Putra Bangsa Kebumen



Disusun Oleh :

Nama : WARNO
NIM : 135501587
Program Studi : Manajemen (S1)

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)**

KEBUMEN

2017

**PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD IV PASAR WONOKRIYO GOMBONG**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Progam Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh :

Nama : WARNO
N.I.M : 135501587
Progam Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGAM STUDI MANAJEMEN (S-1)
KEBUMEN
2017

PENGESAHAN UJIAN

Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dan diterima untuk
memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

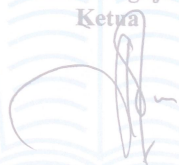
Kebumen, 29 Agustus 2017

Disusun oleh

Nama Mahasiswa : Warno
N.I.M : 135501587
Program Studi : Manajemen S1

Tim Penguji:

Ketua



Sigit Wibawanto, S.E., M.M.

Anggota



Parmin, S.E., M.M.

Anggota



Aris Susetyo, SE., Ak., M.M. CA .

Mengesahkan,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Ketua Program Studi Manajemen



PARMIN, S.E., M.M
NIDN: 0624128001

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong. Permasalahan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan kemauan pegawai untuk mengerjakan tugas, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong dengan Jumlah 35 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini diketahui bahwa Insentif merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci: *Motivasi, Insentif, Disiplin Kerja dan Kinerja*

ABSTRACTION

The purpose of this study to analyze the Influence of Motivation, Incentives and Work Discipline on Employee Performance UPTD IV market Wonokriyo Gombong. The problems in this study are related to the willingness of employees to perform the task, both in terms of knowledge, skills, and experience owned by the individual concerned. The population in this research is UPTD IV employees Wonokriyo Gombong market with 35 people. The instrument used in this study is a questionnaire to obtain the primary data needed. The research method is quantitative analysis, the data obtained based on the answers of the respondents on the questionnaire, analyzed by statistical techniques of multiple linear regression analysis, regression model tested with classical assumption to qualify and feasible to predict the influence of independent variables on the dependent variable. Regression calculation results are tested by t test and F test and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the variables Motivation, Incentives and Work Discipline of Performance Personnel UPTD IV Wonokriyo Gombong market, either individually (partial) or simultaneously (simultaneously). In this research note that Incentives are the independent variables with the greatest influence on the performance of employees compared to other independent variables.

Keywords: *Motivation, Incentive, Work Discipline and Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan atau organisasi begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Moeheriono (2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Ada beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penurunan motivasi pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombong. Iklim kerja yang kurang kondusif disebabkan oleh fasilitas-fasilitas kerja yang sudah lama belum ada pembaharuan fasilitas, masih minimnya pemberian penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang berprestasi sehingga mereka kurang termotivasi untuk bekerja, serta masih kurangnya forum (sarana) untuk menampung ide-ide, kreativitas dan aspirasi bagi para pegawai menyebabkan pegawai kurang termotivasi untuk mengembangkan bakat, kemampuan maupun prestasi kerja.

Namun demikian yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif tersebut apakah sudah memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehingga pegawai dapat hidup lebih layak dengan program insentif yang ada. Disamping itu pemberian insentif sudah sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab pegawai, serta sesuai dengan

standar pemberian insentif sebagaimana yang telah diberikan di perusahaan lain.

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah atau semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombong, datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu manual sehingga masih terdapat karyawan yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila karyawan masih di perjalanan menuju kantor.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka penulis mengajukan judul :**“Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong?
2. Bagaimanakah Insentif mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong?
3. Bagaimanakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong?
4. Bagaimanakah Motivasi, Insentif dan disiplin Kerja secara bersama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut :

Guna mempersempit ruang lingkup masalah, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu, penelitian hanya difokuskan pada kondisi kerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Motivasi, Insentif dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Motivasi, Insentif dan disiplin Kerja secara bersama terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombong.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

1. Teoritis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi, tentang bagaimana pengaruh motivasi, insentif dan disiplin kerja terhadap pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.1.2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain yaitu “movero” yang berarti bergerak, karena pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan, sehingga perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan, dan perilaku pada dasarnya dimotivasi oleh keinginan mendapatkan tujuan. Dengan kata lain, perilaku dimotivasi suatu keinginan untuk mendapatkan beberapa tujuan.

2.1.3. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Mangkunegara, 2009). Sedangkan Simamora (2004), mengatakan bahwa pengertian insentif adalah Kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat, 2010). Disiplin merupakan kata yang sering kita temukan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian Resa Almustofa tahun 2014 yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta”.

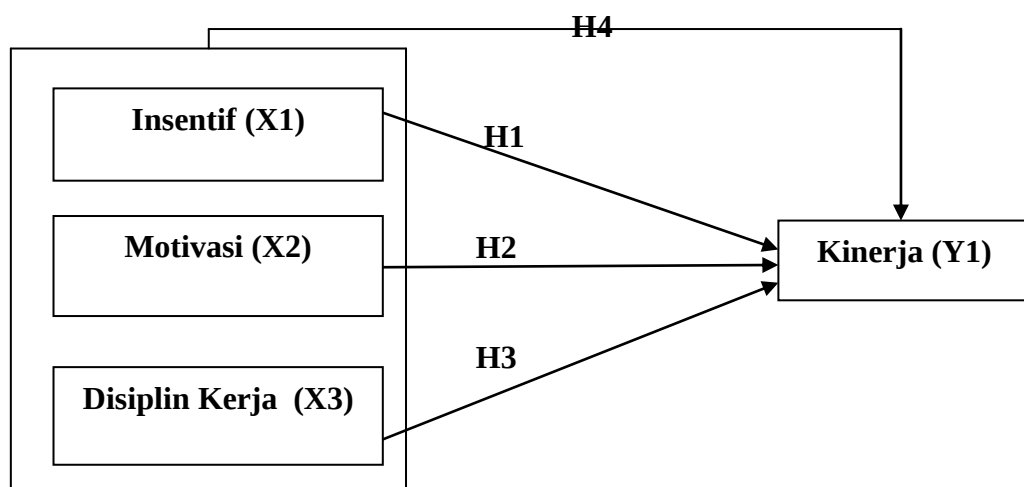
Populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 3.650 pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sebesar 100 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan analisis data menggunakan regresi linier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.

1.1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk memperjelas inti bahasan dari penelitian, termasuk variabel yang berpengaruh dan menunjukkan hubungan antara variabel yang telah dijelaskan, maka kerangka penelitiannya adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



2.4.Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang.
- H2: Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang.
- H4: Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah Pegawai UPTD IV Jl. Lingkar Barat Blok M Lt.2 pasar Wonokriyo Gombang Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah variabel Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2008). Adapun yang menjadi variabel Independen adalah: Motivasi Kerja (X1), Insentif (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008). Adapun yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2008).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.4. Pembahasan dan Implikasi Manajerial

4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang, artinya Motivasi yang meliputi: Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri. Terbukti dapat meningkatkan variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Resa Almustofa tahun 2014 yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta".

4.4.2 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang, artinya Insentif yang meliputi: Non Material Insentif, Sosial Insentif dan Material Insentif. Terbukti dapat meningkatkan variabel Insentif terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tety Rakhma Sari, 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT RJW.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang, artinya Disiplin Kerja yang meliputi: Mentaati peraturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, Bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, Berkoordinasi dengan atasan dalam setiap pekerjaan yang dijalankan, Mematuhi tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan, Tidak menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai dan Tidak melimpahkan kewajiban atau tugas kepada rekan kerja tanpa alasan yang dapat diterima. Terbukti dapat meningkatkan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Resa Almustofa tahun 2014 yang

berjudul ”pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta”.

4.4.4. Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang.

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 25,158 dengan signifikan 0,000 sedang $\alpha = 0,05$ karena P_{value} lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti, variabel Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas disimpulkan bahwa semua variabel bebas (Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang.
2. Motivasi yang meliputi Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan Resa Almustofa tahun 2014 bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Insentif yang meliputi Non Material Insentif, Sosial Insentif dan Material Insentif terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombang. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan Tety Rakhma Sari, 2015 bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Disiplin Kerja yang meliputi Mentaati peraturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, Bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, Berkoordinasi dengan atasan dalam setiap pekerjaan yang dijalankan, Mematuhi tugas dan perintah yang diberikan oleh atasan, Tidak menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai dan Tidak melimpahkan kewajiban atau tugas kepada rekan kerja tanpa alasan yang

dapat diterima terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombong. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan Resa Almustofa tahun 2014 bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombong adalah Insentif karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B.0,524). Sedangkan variabel terkecil adalah Motivasi dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B.364) dan Disiplin Kerja dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B.358).

5.2. Saran

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombong adalah Insentif. Karena diharapkan dapat memberikan bonus atau tunjangan kepada pegawai teladan agar mempengaruhi pegawai yang lain untuk meningkatkan kinerjanya, memberikan kepercayaan penuh terhadap pegawai dan juga selalu memantau hasil kerja setiap pegawai secara rutin setiap minggunya agar dapat membangkitkan kinerja yang lebih baik lagi.
2. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV Pasar Wonokriyo Gombong. Di harapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, memberikan kepastian dalam hal kebutuhan sosial pegawai dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai mengembangkan kemampuannya sehingga akan berimbas pada kinerja pegawai yang meningkat.
3. Diharapkan dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai melalui program-program yang bisa meningkatkan kinerja para pegawai seperti pelatihan terhadap sistem kerja sehingga dapat membangkitkan rasa keiginan, kebutuhan dan kewajiban pegawai terhadap organisasi yang berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai dan tetap selalu mengevaluasi hasil kerja dari para pegawai.
4. Penelitian ini hanya menjelaskan 68,1% pengaruh terhadap kinerja yang dijelaskan oleh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja, jadi masih banyak variabel lain yang belum diteliti yang berpengaruh terhadap kinerja yang bisa di jadikan model penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Karya, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2009, Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma.A. 2005, Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2005, Structural Equation Modeling (Edisi 3), CV.Indoprint. Semarang.
- Ghozali, Imam , 2005 "Aplikasi Panduan Multivariate dengan SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Sermarang.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2008. Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS.Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. 2009. Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Massachusets: Alli and Bacon.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. A. A. P. 2006. Manejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. cetakan keempat, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, Perilaku Dan Budaya Organisasi, Refika Aditama, Bandung.
- Nugroho, Sigit. 2007. Dasar-dasar Metode Statistika. Jakarta: Grasindo.
- Resa Almustofa, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.
- Ridwan. 2007, Metode & Teknik Menyusun Tesis, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT. Indeks Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge.2009, Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Statistik Untuk Penelitian. CV. Alfabeta, Bandung.

Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7 no 1.
Tety Rakhma Sari, 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT RJW.
Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr/i
Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang
Di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan Skripsi pada Program S1 Program Studi Ekonomi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen dengan judul “Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang” Sangat mengharapkan kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket ini.

Tujuan pengisian kuesioner ini adalah semata-mata untuk kepentingan akademis, tanpa adanya tendensi yang lain. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i hanya akan saya gunakan untuk tujuan penelitian ini, sehingga kerahasiannya akan terjamin sepenuhnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi angket ini saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti

WARNO

KUESIONER

Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang

Identitas Responden

1. No. Kuisisioner :(diisi peneliti)
2. Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 31-40 tahun
☐ 41-50 tahun ☐ >50 tahun
3. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA
☐ D3 ☐ S1
4. Lama Bekerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 5-10 tahun ☐ >10
tahun
5. Jenis Kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban untuk pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda silang (X) pada alternative jawaban yang sudah tersedia sesuai kondisi dan keadaan yang sebenarnya. Alternative jawaban (SS = Sangat Setuju), (S= Setuju), (TS= Tidak Setuju), (STS= Sangat Tidak Setuju).

1. Motivasi

No	Pertanyaan	Alternative jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan upah yang layak sesuai dengan resiko pekerjaan.				
2.	Saya merasa puas terhadap jaminan asuransi kesehatan yang disediakan .				
3.	Saya merasa hubungan sosial antar rekan kerja tercipta harmonis.				
4.	Saya merasa puas atas penghargaan prestasi kerja saya.				
5.	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya.				

2. Insentif

No	Pertanyaan	Altrnatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.				
2.	Saya merasa UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang memberikan peluang kepada para pegawainya untuk dapat menempati jabatan atau posisi tertentu di organisasi.				
3.	Saya merasa bahwa UPTD IV pasar Wonokriyo Gombang dalam memberikan insentif berupa bonus atau insentif tambahan sesuai dengan prestasi kerjanya.				

3. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Dalam bekerja saya mentaati peraturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.				
2	Dalam bekerja saya selalu mengikuti peraturan yang sudah di tetapkan.				
3	Dalam bekerja saya selalu berkoordinasi dengan atasan dalam setiap pekerjaan				
4	Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.				
5	saya tidak pernah menunda pekerjaan karena selalu selesai tepat waktu.				
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri.				

4. Kinerja

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan				

	standar waktu yang telah ditentukan.				
3	Saya bersedia membantu rekan kerja dan pekerjaan atasan.				
4	Saya memahami tugas dan mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab.				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik tanpa adanya ketergantungan orang lain.				
6	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ada.				