

**PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ANYAR NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

LIA SEPTIANI
NPM : 19.1.02.02.0165

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

MOTTO

Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

“Kedua orang tua tercinta, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”

Skripsi oleh :

LIA SEPTIANI
NPM : 19.1.02.02.0165

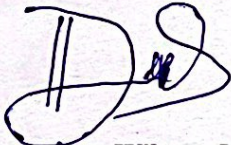
Judul:

**PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO
ANYAR NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI
Kediri

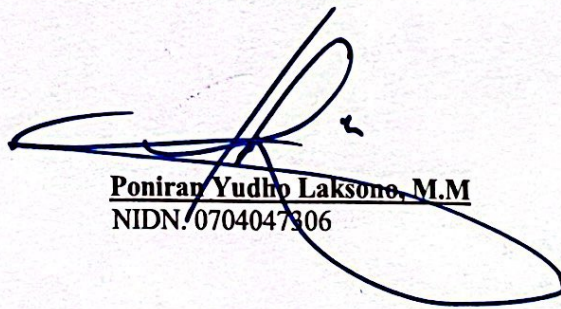
Tanggal : 22 Juli 2023.....

Pembimbing I



Dhiyan Septa Wihara, M.M
NIDN. 0730098401

Pembimbing II



Poniran Yudho Laksana, M.M
NIDN. 0704047306

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

LIA SEPTIANI
NPM : 19.1.02.02.0165




Judul:

PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN DAN PENGALAMANKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ANYAR NGANJUK

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal: 17 Juli 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia penguji:

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M. 
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M. 
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M. 

Mengetahui,
Dekan FEB



HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Lia Septiani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tgl. Lahir : Nganjuk, 27 September 2000

NPM : 19.1.02.02.0165

Fak/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/S1 (Manajemen)

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 22 Juli 2023

Yang menyatakan,



NPM. 19.1.02.02.0165

ABSTRAK

Lia Septiani : Pengaruh Insentif, Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Anyar Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: Insentif, Disiplin , Pengalaman Kerja , Dan Kinerja Karyawan

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna memaksimalkan perkembangan dunia usaha semakin meluas dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena persaingan yang semakin ketat perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain, serta meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis (1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (4) Insentif, Disiplin, dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Bahan Bangunan Sahabat Nganjuk. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode *total sampling*. Dan dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 29. Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (2) Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (3) Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk. (4) Insentif, Disiplin, dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur telah penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya, tidak lupa pula shalawat serta salam senantiasa tercurahkan bagi Rasulullah SAW. Sehingga tersusunlah skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Insentif, Disiplin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Anyar Nganjuk” oleh mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dengan lancar tanpa ada halangan apapun. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dibuat dengan bantuan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala kemudahan yang diberikan kepada saya.
2. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Restin Meilina, M.M selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen.
5. Dhiyan Septa Wihara, M.M selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi.
6. Poniran Yudho Laksono, M.M selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi
7. Orang tua, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis, baik dari sisi moril maupun materiel.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 22 Juli 2023



Lia Septiani
NPM. 19.1.02.02.0165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	8
1. Insentif	8
2. Disiplin Kerja.....	16
3. Pengalaman Kerja	20
4. Kinerja Karyawan	25
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	31
D. Kerangka Konseptual.....	34
E. Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	35
C. Definisi Operasional Variabel	36
D. Jenis dan Sumber Data	40
E. Instrumen Penelitian	41
F. Teknik Pengumpulan Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian	46
1. Sejarah Perusahaan.....	46
2. Struktur Organisasi	46
B. Gambaran Umum Responden.....	47
1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	47
2. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	47
3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan.....	48

C. Deskripsi Data Variabel	49
1. Deskripsi Data Variabel Insentif	49
2. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja.....	51
3. Deskripsi Data Variabel Pengalaman Kerja.....	52
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	54
D. Analisis Data.....	55
1. Uji Asumsi Klasik	55
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3. Koefisien Determinasi	58
E. Pengujian Hipotesis.....	62
1. Pengujian Hipotesis secara parsial	62
2. Pengujian Hipotesis secara Simultan	64
F. Pembahasan	65

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

2.1	: Penelitian Terdahulu
3.1	: Definisi Oprasional Variabel
3.3	: Kisi-kisi Kuensioner Penelitian
3.4	: Penelitian Skala Linkert.....
3.5	: Hasil Uji Validitas
3.6	: Hasil Uji Relibilitas
4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
4.4	: Deskripsi Variabel Insentif
4.5	: Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....
4.6	: Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja
4.7	: Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan
4.8	: Hasil Uji Multikolinearitas
4.9	: Hasil Regresi Linear Berganda
4.10	: Koefisien Determinasi
4.11	: Hasil Uji T
4.12	: Hasil Uji F.....

DAFTAR GAMBAR

2.2	: Kerangka Konseptual.....
4.1	: Struktur Organisasi.....
4.2	: Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
4.3	: Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot.....
4.4	: Hasil Uji Heterokedatisitas.....

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis sudah menjadi hal yang sangat wajar saat ini diantara perusahaan-perusahaan yang ada dan itu tidak bisa dihindari lagi. Semua perusahaan dituntut untuk siap menghadapinya dengan cara apapun seperti melakukan perbaikan dan peningkatan kondisi internal maupun eksternal perusahaan untuk dapat bertahan dan berhasil dalam menghadapi persaingan yang ada. Salah satunya kondisi internal yang harus mendapat perhatian dari perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Upaya yang dilakukan dalam menjalankan kehidupan, setiap tenaga kerja baik pengusaha, karyawan, pegawai, maupun buruh yang bergerak dalam sektor jasa, industri, pertanian, dan perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai demi kesejahteraan dalam menjalani hidup.

Banyak sekali permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan, salah satu permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja menjadi permasalahan yang sangat penting karena merupakan penggerak suatu perusahaan dimana dalam penilaian sumber daya manusia dilihat dari kinerjanya. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi mengalami kenaikan dan penurunan yang bersifat dinamis, tergantung pada kondisi yang ada dalam diri seseorang. Kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang, berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Menurut Simamora, kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang optimal menjadi hakekat penilaian yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan, kerjasama antara perusahaan dan para karyawan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, agar terwujudnya kerjasama yang baik, perusahaan harus dapat menyesuaikannya. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan tersebut.

Demi tercapainya kinerja yang baik didalam organisasi, maka perlu memenuhi keinginan karyawan salah satunya yaitu pemberian insentif. Dalam pemberian insentif, Menurut Simamora (2016:544) insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian insentif harus sudah sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian oleh Yusnita (2020) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT xx di Batam dengan hasil menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik, pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi mengambil peran besar di dalamnya. Mangkunegara (2017:17) menjelaskan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dengan demikian, bila karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan memiliki rasa hormat terhadap perusahaan serta akan meningkatkan kinerjanya. Dan berbanding terbalik jika karyawan tidak memiliki sikap kedisiplinan maka akan bermalas-malasan dan secara otomatis menurun kinerjanya. Hal ini di dukung penelitian oleh Chusnah (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SGI dengan hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat di lihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Foster (2016:40) Pengalaman kerja sebagai berikut Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telahditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dan di dukung penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2018) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Seikou Seat Cover dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tuntutan akan kinerja yang baik saat ini sangat menjadi bagian penting dari setiap perusahaan maka saat ini peneliti menemukan kejanggalan-kejanggalan yang ada pada Toko Anyar Nganjuk.

Toko Anyar Nganjuk adalah salah satu toko grosir yang menjual segala kebutuhan rumah tangga, mulai dari beras gula dan masih banyak lagi. Toko anyar nganjuk bertempat di Jl Ahmad Yani No 195 Payaman kecamatan Nganjuk kabupaten Nganjuk. Toko anyar nganjuk memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Antar karyawan tersebut banyak karyawan yang merupakan fresh graduate atau individu yang baru lulus dari SMA sehingga belum memiliki pengalaman kerja. Belum adanya pengalaman kerja mengakibatkan kurangnya disiplin kerja para karyawan toko anyar nganjuk. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik serta disiplin dalam melaksanakan tugas, berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu karyawan toko anyar nganjuk mengenai pengalaman kerja dan disiplin kerja, sebagian karyawan yang bekerja di toko ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Serta tidak disiplinnya karyawan yang dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang terlambat disetiap harinya.

Selanjutnya dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik juga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagian Sumber daya Manusia sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan yang berkaitan dengan insentif yang diberikan toko. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi dalam bentuk insentif agar kinerja karyawan pun tidak menurun. Dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan di toko anyar nganjuk dapat dilihat bahwa adanya perbedaan insentif yang diberikan toko kepada karyawan laki-laki dan juga perempuan walaupun pekerjaan yang mereka kerjakan sama. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan perempuan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Anyar Nganjuk”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian agar penelitian yang dilakukan memiliki ruang lingkup yang jelas.

Terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bonus yang diberikan kepada karyawan kurang memadai hal ini ditunjukkan jumlah bonus yang sangat minim dan belum sesuai dengan hasil kerja karyawan
2. Kedisiplinan yang menurun juga menjadi salah satu menurunnya kinerja karyawan hal ini ditunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang sering datang terlambat ataupun tidak masuk kerja tanpa izin kerja.
3. Pengalaman kerja yang kurang hal ini juga yang menjadikan menurunnya kinerja karyawan, hal ini dibuktikan banyak karyawan baru yang belum menguasai atau yang belum berpengalaman terhadap pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas maka dapat dituliskan sebagai Batasan-batasan masalah, Batasan masalah antara lain :

1. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, maka penulis membatasi dirinya pada variabel insentif kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan
2. Membatasi dengan minimal sudah 1 masa kerja

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dilatar belakang maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Toko Anyar Nganjuk?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada pada Toko Anyar Nganjuk?
3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Anyar Nganjuk?
4. Apakah ada pengaruh insentif, disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Toko Anyar Nganjuk?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat dituliskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Anyar Nganjuk.
2. Untuk mengetahui, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Anyar Nganjuk.
3. Untuk mengetahui, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Anyar Nganjuk.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif, disiplin dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Anyar Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis :

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk membandingkan teori manajemen yang didapat di bangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mendalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori – teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

b. Bagi akademis

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.
- 2) Penelitian ini untuk membandingkan pengetahuan teori dengan kenyataan yang ada di dalam praktek, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan teori dapat diterapkan dalam praktek.

2. Secara Praktis :

a. Bagi Instansi

Laporan Tugas Akhir ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan dalam bidang SDM khususnya tentang kinerja karyawan, Insentif, disiplin kerja dan pengalaman kerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan bila menghadapi atau menemukan permasalahan yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- Chusnah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SGI. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Foster, B. (2016). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manullang. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14. Bulaksumur. Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Veronica. (2018). pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Seikou Seat Cover. *Jurnal riset manajemen*. 7(1):38-44
- Widoyoko, E. P. (2013). *Evaluasi Program Pembelajaran*. FKIP UNS Surakarta: Surakarta
- Yusnita. (2020). pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT XX di Batam. *Jurnal riset manajemen*. 8(1):25-43