



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GENERASI Z DI TOKO MINA KEDIRI**

Oleh:

Umi Khotimah (2112010219)

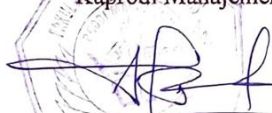
Restin Meilina, S.E, M.M (0721058605)

Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M (0715127402)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

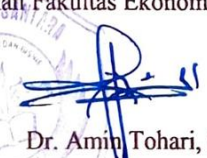
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin, Insentif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Toko Mina Kediri
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Umi Khotimah
 - b. NPM : 2112010219
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dusun Santren Lor, Desa Cerme, Kecamatan Grogol, Kabupaten Kediri
 - e. Telp./HP : 088805772354
 - f. Email : umikho03@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 5 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui,
Kaprodi Manajemen

Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 2 Juli 2025
Ketua,

Umi Khotimah
NPM. 2112010219

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke Hadiran Allah Tuhan Yang Maha kuasa. Karena hanya atas perkenaan-Nya tugas penyusunan laporan penelitian ini dapat diselesaikan. Laporan penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada kesempatan ini di ucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing 1
4. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M selaku Dosen Pembimbing 2
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu dan wawasannya di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak Abdul Jamil dan Ibu Ismiati. Ucapan terima kasih tak terhingga atas waktu, materi, dan doa yang senantiasa dihaturkan kepada penulis demi kelancaran penulis dalam menyelesaikan penulisan laporan penelitian.
7. Seluruh teman-teman manajemen Angkatan 2021 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama penulisan laporan penelitian.
8. Kepada saudara Adhetia Teddy Bujana yang telah mendampingi serta memberikan semangat, waktu, dan doa yang senantiasa dihaturkan kepada penulis demi kelancaran dalam menyelesaikan penulisan laporan penelitian.
9. Yang terakhir terima kasih saya ucapkan untuk diri saya sendiri Umi Khotimah atas semua usaha, kerja keras dan semangat dalam menyelesaikan laporan penelitian.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan skripsi ini di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap semoga laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kediri, 2 Juli 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Umi Khotimah', written over a faint horizontal line.

Umi Khotimah

NPM. 2112010219

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada Toko Mina. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik yang digunakan kausalitas. Populasi penelitian ini adalah 30 karyawan Toko Mina dengan rentang usia 17-25 tahun yang masuk dalam kategori generasi Z pada Toko Mina. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun variabel insentif dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z pada Toko Mina. Penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya manusia pada Toko Mina. Keterbatasan penelitian ini adalah keterlambatan tangapan dari responden penelitian.

Kata kunci: Kinerja karyawan, generasi Z, disiplin kerja, insentif, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	4
BAB II : KAJIAN TEORI.....	6
A. Kinerja Karyawan	6
B. Disiplin Kerja	7
C. Insentif.....	9
D. Motivasi Kerja.....	10
BAB III : METODE PENELITIAN	13
A. Deskripsi Metode Penelitian	13
B. Rincian Proses Pengumpulan Data.....	14
C. Sasaran Penelitian.....	15
D. Instrumen Penelitian.....	16
E. Prosedur Analisis Data	21
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Hasil Penelitian	27
B. Pembahasan	41
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	44
A. Kesimpulan.....	44
B. Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	17
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Penelitian	17
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	19
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas	21
Tabel 4.1 Data Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan	28
Tabel 4.2 Data Tanggapan Variabel Disiplin Kerja.....	29
Tabel 4.3 Data Tanggapan Variabel Insentif	31
Tabel 4.4 Data Tanggapan Variabel Motivasi Kerja	32
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	33
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	34
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Determinasi	37
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	38
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Scatterplot	35
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	48
Lampiran 2. Surat Balasan/Keterangan Melakukan Penelitian Dari Perusahaan.....	49
Lampiran 3. Instrumen Penelitian	50
Lampiran 4. Tabulasi Kuesioner	51
Lampiran 5. Dokumentasi.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan dituntut untuk bisa memanfaatkan teknologi terbaru, lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan mereka untuk berkembang sebagai individu. Dalam konteks pelaksanaan kerja di perusahaan hasil dari kerja keras seseorang dalam memenuhi kewajibannya disebut kinerja, sementara hasil dari kewajiban tersebut disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja merupakan istilah lain dari penyelesaian tugas dan kewajiban oleh seseorang dalam sebuah organisasi. Proses metodis untuk memonitor dan mengkomunikasikan kinerja karyawan yang telah ditentukan sebelumnya dikenal dengan penilaian kinerja karyawan. Memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai pekerjaan mereka, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan membuat penilaian tentang pengembangan dan kemajuan karir adalah tujuan dari penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang sukses dapat meningkatkan motivasi pekerja, meningkatkan hasil kerja, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan tentu akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja. Organisasi harus menjadi lebih efektif dan efisien dalam persaingan global dengan meningkatkan daya saing organisasi. Sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi merupakan aset untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merupakan faktor terpenting dalam menilai apakah perusahaan bergerak maju atau mundur (Ruth Silaen, 2021)

Menurut (Nisa' et al., 2025) saat ini karyawan di suatu organisasi banyak didominasi oleh generasi Z. Perubahan demografis di tempat kerja kini ditandai oleh kehadiran yang signifikan dari Generasi Z. Generasi ini dibesarkan di era digital yang kaya akan inovasi teknologi, sehingga memiliki ciri khas yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal sebagai generasi yang sangat paham teknologi, terbuka terhadap perubahan, dan memiliki harapan yang tinggi terkait fleksibilitas kerja, kecepatan, serta makna dalam pekerjaan. Dalam

konteks organisasi masa kini, kehadiran Generasi Z membawa tantangan sekaligus peluang dalam pengelolaan sumber daya manusia. Media sosial, internet, dan teknologi digital telah berkontribusi pada perkembangan luar biasa dari generasi ini. Dengan karakteristik yang khas dan dominasi teknologi, Generasi Z mulai mendominasi di tempat kerja. Perusahaan dihadapkan pada kesulitan baru dalam mengelola gaya kerja yang beragam karena generasi Z semakin banyak memasuki dunia kerja. Mereka dikenal sebagai generasi yang menguasai teknologi, berjiwa kewarganegaraan, dan cenderung mencari peluang kerja yang lebih memuaskan. Di Toko Mina Kediri, penting untuk memahami bagaimana disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z. Peningkatan produktivitas dan kinerja dapat dihasilkan dari gaya manajerial yang tepat, dengan mempertimbangkan preferensi dan latar belakang individu.

Salah satu elemen kunci yang mempengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang disengaja dan konsisten dalam mematuhi standar dan aturan organisasi. Norma, proses, dan kebijakan di tempat kerja dapat dipatuhi dengan lebih baik oleh karyawan ketika mereka diajarkan disiplin kerja. Ketika tingkat disiplin tinggi, para pekerja dapat menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Bagi Generasi Z, disiplin mencakup manajemen waktu dan akuntabilitas tugas serta mengikuti aturan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, 2021), disiplin dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas di tempat kerja, yang akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Disiplin di tempat kerja sangat penting, terutama dalam hal menginspirasi anggota staf untuk memiliki disiplin diri dalam tugas-tugas individu dan kolektif.

Pemberian insentif berkaitan erat dengan disiplin kerja. Karyawan yang disiplin lebih mungkin untuk mencapai tujuan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, dan lebih produktif. Oleh karena itu, mereka berhak untuk mendapatkan insentif lebih dari yang lain atas kinerja mereka yang luar biasa. Karena mereka memahami bahwa kinerja mereka secara langsung mempengaruhi jumlah insentif yang mereka terima, karyawan akan lebih disiplin dalam struktur insentif yang efektif. Dengan kata lain, pemberian

insentif yang lebih besar membutuhkan etos kerja yang kuat. Dengan mengevaluasi jumlah jam kerja atau hasil pekerjaan, sistem insentif akan membangun hubungan antara proses dan hasil kerja. Individu, kelompok/divisi, atau bagian dalam perusahaan akan diberi insentif. Pembayaran insentif karyawan diberikan ketika kinerja melebihi standar perusahaan. Penghargaan dan insentif juga berfungsi sebagai cara bagi perusahaan untuk mengenali pekerja mereka sebagai aset berharga yang harus diberikan penghargaan dan mitra bisnis yang baik, sehingga memberi mereka rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu, insentif juga diberikan kepada karyawan dalam bentuk peningkatan kompensasi, yang sering kali hanya didasarkan pada kinerja individu.

Menurut Said (2022) pentingnya pemberian insentif kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka terhadap organisasi. Insentif yang ditawarkan oleh organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan jika diberikan secara tepat

Selain disiplin dan insentif, motivasi kerja karyawan sangat penting pula dalam peningkatan kinerja karyawan. Setiap karyawan pasti pernah merasa bosan dengan pekerjaan mereka yang itu-itu saja. Rutinitas yang terlalu berulang-ulang akan menurunkan semangat dan moral kerja, sehingga berdampak negatif pada kesuksesan bisnis. Ketika para pekerja diperlakukan dengan baik, mereka akan merasa senang dan mendukung pencapaian di tempat kerja, sehingga meningkatkan kinerja. Dorongan atau motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif untuk memenuhi tujuan bisnis disebut motivasi kerja. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan atau energi internal dan eksternal dari suatu kelompok, yang berkaitan dengan usaha, intensitas, dan ketekunan kerja (Nur Adinda, 2023).

Karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja lebih baik melalui insentif, yang dapat berupa manfaat yang berwujud dan tidak berwujud. Karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai tujuan mereka ketika mereka percaya bahwa upaya mereka dihargai dan dihargai dengan insentif. Selain itu, insentif memiliki potensi untuk mendorong persaingan yang sehat diantara karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Namun, dalam memberikan hasil, insentif

harus diberikan dengan cara yang adil, terbuka, dan terkait dengan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi cenderung membuat karyawan lebih berdedikasi, kreatif, dan produktif. Mereka akan lebih terdorong untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan mencapai tujuan mereka. Sebaliknya, pekerja yang kurang termotivasi biasanya kurang terlibat dalam pekerjaan, kurang produktif, dan lebih cenderung melakukan kesalahan.

Masalah yang terjadi di lapangan, yaitu pada Toko Mina yang beralamat di Jl. Raya Kediri - Nganjuk No. 26, Sukosewu, Wonoasri, Kecamatan Grogol, Kabupaten Kediri, Jawa Timur yaitu Terdapat indikasi karyawan Generasi Z Toko Mina belum menunjukkan kinerja terbaiknya. Tampak pada hasil kerja karyawan Toko Mina belum mencapai standar dan tingkat yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus ditingkatkan di sejumlah bidang. Di sisi lain, Tingkat kedisiplinan berbeda-beda, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan Toko Mina Generasi Z mempunyai disiplin yang sama. Beberapa mungkin sangat disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, sementara yang lain mungkin tidak. Insentif juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di Toko Mina beberapa karyawan merasa insentif yang diberikan kepada karyawan dirasa ada perbedaan hal ini tentunya mengakibatkan penurunan motivasi kerja karyawan yang mana hal ini juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada karyawan generasi Z. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul: Pengaruh disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Toko Mina

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Toko Mina.
2. Menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Toko Mina.
3. Menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Toko Mina

4. Menganalisis apakah disiplin kerja, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan generasi Z di Toko Mina