

**PENGARUH INSENTIF DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus pada CV Andi Offset Yogyakarta)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Enjelina Natalia Iroth - 11201008

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2024

**PENGARUH INSENTIF DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus pada CV Andi Offset Yogyakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



DISUSUN OLEH

ENJELINA NATALIA IROTH

11201008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Enjelina Natalia Iroth
NIM : 11201008
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH INSENTIF DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA CV ANDI OFFSET YOGYAKARTA)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan



(Enjelina Natalia Iroth)
11201008

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

Pengaruh Insentif Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening*
(Studi Kasus pada CV Andi Offset Yogyakarta)

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ENJELINA NATALIA IROTH

11201008

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal **26 Juni 2024**

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. **Dra. Ety Istriani, MM**
(Ketua Tim Penguji)

2. **Yohanes Michael Christanto, S.S.,MM**
(Dosen Penguji)

3. **Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si**
(Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, **26 Juni 2024**

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE.,M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

“PENGARUH INSENTIF DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA CV ANDI OFFSET YOGYAKARTA)”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi karya dari pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 31 Mei 2024



(Enjelina Natalia Iroth)

DUTA WACANA

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Perminas Pangeran, M.Si., CSA., CRP selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
3. Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A. selaku dosen wali yang sudah membantu selama berkuliah di Universitas Kristen Duta Wacana
4. Seluruh dosen dan staf Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang telah membimbing dalam bidang Manajemen selama kurang lebih 4 tahun.
5. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
6. Pihak Responden karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 31 Mei 2024



Enjelina Natalia Iroth



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Insentif.....	9
2.2 Profesionalisme	11
2.3 Kinerja	13
2.4 Disiplin	14
2.5 Penelitian Terdahulu.....	16
2.6 Pengembangan Hipotesis	17
2.7 Kerangka Pemikiran	24
BAB III METODE PENELITIAN	25

3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.3 Variabel dan Definisi Operasi Variabel	25
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.5 Instrumen Penelitian.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	30
3.7 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.8 Uji Validitas	31
3.9 Uji Reliabilitas.....	33
3.10 Teknik Analisis Data	34
3.11 Analisis Linear Berganda	35
3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	36
3.13 Analisis Jalur	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Statistik Deskriptif (Profil Responden)	39
4.2 Hasil Uji Validitas	41
4.3 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	44
4.5 Hasil Koefisien Determinasi (Uji R^2)	47
4.6 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	49
4.7 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-T)	51
4.8 Hasil Uji Analisis Sobel	54
4.9 Pembahasan	56
BAB V PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Keterbatasan Penelitian	61
5.3 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Skala Likert	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda I.....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda II	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda III.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²) I.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²) II.....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²) III	50
Tabel 4.12 Hasil Uji-F I.....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji-F II.....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji-F III.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji-T I.....	52
Tabel 4.16 Hasil Uji-T II.....	53
Tabel 4.17 Hasil Uji-T III	54
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Regresi Insentif.....	55
Tabel 4.19 Ringkasan Hasil Uji Regresi Disiplin	55

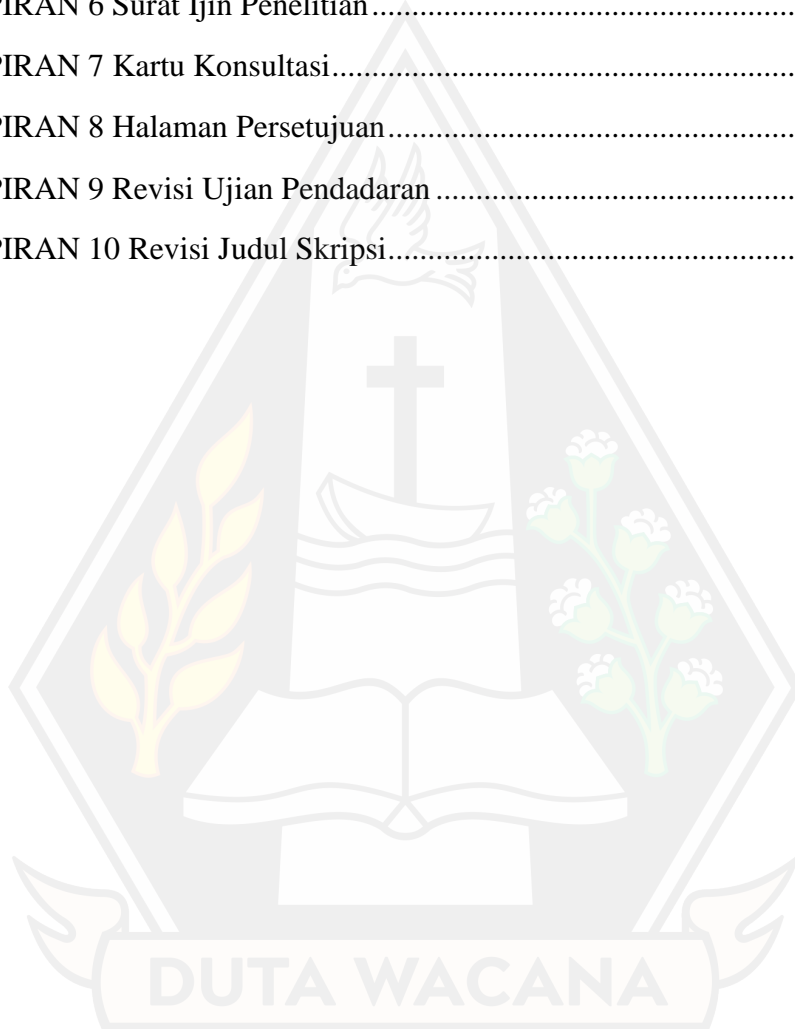
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian24



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	66
LAMPIRAN 2 Data Excel	71
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	81
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Regresi	85
LAMPIRAN 5 Tabel r	88
LAMPIRAN 6 Surat Ijin Penelitian	89
LAMPIRAN 7 Kartu Konsultasi	90
LAMPIRAN 8 Halaman Persetujuan	93
LAMPIRAN 9 Revisi Ujian Pendadaran	94
LAMPIRAN 10 Revisi Judul Skripsi	95



**“PENGARUH INSENTIF DAN PROFESIONALISME TERHADAP
KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING STUDI PADA CV ANDI OFFSET YOGYAKARTA”**

Enjelina Natalia Iroth

11201008

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : Irothenjelina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan profesionalisme terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* studi pada Cv Andi Offset Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, uji T dan uji analisis sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1).Insentif tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja 2).Profesionalisme berpengaruh terhadap disiplin kerja 3).Insentif berpengaruh terhadap kinerja 4).Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja 5).Disiplin berpengaruh terhadap kinerja 6).Disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara insentif terhadap kinerja.7).Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja.

Kata kunci : Insentif, Profesionalisme, Disiplin dan Kinerja.

DUTA WACANA

"THE INFLUENCE OF INCENTIVES AND PROFESSIONALISM ON PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE (A CASE AT CV ANDI OFFSET YOGYAKARTA)"

Enjelina Natalia Iroth

11201008

Management Department, Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email : Irothenjelina@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of incentives and professionalism on performance with work discipline as an intervening variable for the study at Cv Andi Offset Yogyakarta. This research is quantitative research. The sample in this research was 100 using a probability sampling method with a simple random sampling technique. This research uses data analysis methods in the form of multiple linear regression analysis, coefficient of determination test (R^2), F test, T test and Sobel analysis test. The results of this research show that 1).Incentives have no effect on work discipline 2).Professionalism has an effect on work discipline 3).Incentives have an effect on performance 4).Professionalism has an effect on performance 5).Discipline has an effect on performance 6).Work discipline is not capable mediates the influence of incentives on performance. 7). Work discipline is able to mediate the influence of professionalism on performance.

Keywords: Incentives, Professionalism, Discipline and Performance.

DUTA WACANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah satu dari banyak aset perusahaan yang paling berharga karena pemberdayaan mereka yakni, kemampuan mereka untuk bertindak sebagai sumber energi utama, keterampilan kreatif, dan kegembiraan bagi bisnis ialah kunci keberhasilannya. Terlepas dari industri tempat perusahaan beroperasi, sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilannya. Disebabkan hal itu, sebuah bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan dapat dipercaya. Satu-satunya sumber daya yang mempunyai usaha, kekuatan, motivasi, pengetahuan, kemampuan, keinginan, emosi, serta ide ialah manusia. (Djamhur *et al.*, 2015). Semua sumber daya manusia yang berpotensi ini memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. (Almaududi *et al.*,2021)

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memberi kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif ketika mereka dimanfaatkan secara tepat sebagai penggerak sumber daya lainnya. (Wright,2005) setiap perusahaan berupaya untuk membuat tenaga kerja lebih efisien agar produksi meningkat. Ini penting karena efisiensi tenaga kerja memperlihatkan penggunaan sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan begitu, perusahaan bisa menghasilkan lebih banyak dengan total karyawan yang sama. Jika perusahaan bisa lebih efisien dalam operasinya, ini akan

meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan diharapkan bisa mendapat keuntungan lebih besar.

Banyak perusahaan percaya bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi bisa terjadi karena pemberian balas jasa atau insentif dari perusahaan. Suatu organisasi harus memperhatikan disiplin kerja demi kelangsungan hidup organisasi karena Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan pada akhirnya akan dapat mempengaruhi pencapaian hasil atau tujuan yang telah ditetapkan. (Rizca *et al.*, 2017) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veitzal Rivai, 2005, hal 444)

Secara praktis, perusahaan sebenarnya hanya berharap agar karyawan memberi kinerja optimal maupun hasil kerja terbaik (Merisa, *et al.*, 2020). Kinerja ialah pencapaian yang diraih orang maupun tim dalam sebuah organisasi. Hal ini dilakukan sejalan dengan tugas dan kewajiban yang sudah dilimpahkan kepada mereka untuk mencapai tujuan bisnis dengan tetap menjunjung standar moral dan etika. (Malia, 2018). Satu dari banyak strategi yang dipergunakan dunia usaha untuk memaksimalkan kinerja karyawan ialah dengan penerapan program insentif (Merisa *et al.*, 2020). Insentif ialah bagian dari kompensasi secara langsung sebagai penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada para karyawan selain gaji dan satu dari banyak factor yang mempengaruhi

kinerja karyawan. (Nuzleha,2022,hal 38) Insentif biasanya dipergunakan sebagai taktik untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan melalui pemanfaatan perilaku pekerja di bawah standar maupun tidak efisien. Dengan cara ini, perusahaan mendapatkan keuntungan dari kinerja luar biasa yang dihasilkan dari pemberian insentif kepada stafnya (Wazirman *et al.*,2022).

Professionalisme di tempat kerja sudah lama menarik perhatian para ahli. Setiap manusia wajib mampu bersikap profesional dalam pekerjaannya, karena profesionalisme mengandung kompetensi, yakni kemampuan memanfaatkan waktu, wawasan, informasi, dan tenaga yang dimiliki untuk mengembangkan kemampuannya. Setiap sumber daya manusia wajib profesional dalam melaksanakan kegiatannya karena tenaga profesional mempunyai keahlian dibidangnya, mempunyai sifat unggul, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan pembangunan guna meningkatkan pekerjaannya. (Dedi *et al.*, 2023). Untuk melaksanakan tanggung jawab profesi dengan sebaik-baiknya, seefisien dan seproduktif mungkin, seseorang wajib mempunyai kemampuan, keahlian yang ditingkatkan, disiplin, etos kerja, intelektualitas, daya saing, daya juang, dan daya tahan yang disebut dengan profesionalisme. Profesionalisme secara sederhana dapat digambarkan sebagai kapasitas dan bakat individu dalam melaksanakan tugas sejalan dengan derajat dan bidang keahliannya (Aldi *et al.*, 2023).

Cv Andi Offset bertempat di Yogyakarta ialah perusahaan penerbitan yang berspesialisasi dalam penerbitan buku dan menawarkan

pencetakan pesanan buku dan cetakan. Pada tanggal 4 Januari 1980, Johannes Herman Gondowijoyo mendirikan firma ini sebagai bentuk kepemilikan tunggal di Yogyakarta. Setelah Andi Offset, yang sebelumnya hanya bergerak di industri percetakan, mulai memproduksi buku teks untuk menemani perkuliahan, dibentuklah bagian penerbitan buku umum yang mengelola seluruh volume yang diproduksi. Andi Offset mulai merilis alat bantu pengajaran dan publikasi spiritual pada tahun 1985.

Hasil wawancara saya terkait Permasalahan yang terjadi di Cv Andi Offset melihat pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan hanya diberikan pada divisi marketing dan ini diberi ketika karyawan mencapai target yang sesuai, sehingga dapat dilihat bahwa pemberian insentif belum secara menyeluruh untuk setiap karyawan yang ada.

Kinerja karyawan pada perusahaan itu masih kurang maksimal beberapa karyawan belum mencapai target yang sesuai atau belum sepenuhnya sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini belum optimal. Selain itu, ditemukan disiplin kerja karyawan yang dimana ada beberapa divisi jam masuk kantor dan keluar masih ada yang berbeda yaitu terdapat pada divisi pemasaran yang mempunyai jam masuk dan jam pulang secara khusus dan tidak merata di semua divisi. Sehingga dapat dilihat bahwa disiplin pada perusahaan ini belum secara menyeluruh masih kurangnya disiplin yang ada.

Hal yang penting juga terkait profesionalisme karyawan dari hasil wawancara saya pada cv andi offset masih belum adanya program

pembinaan atau pelatihan terhadap karyawan dan juga penempatan karyawan masih belum sesuai dengan jurusan atau gelar yang mereka dapat. Disini dapat dilihat bahwa profesionalisme masih kurang dalam memaksimalkan kemampuan karyawan.

Meneliti faktor-faktor seperti insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi penting karena hal ini. Dari penelitian ini akan tersedia informasi mengenai bagaimana profesionalisme dan insentif mempengaruhi disiplin kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Mengatahui keadaan itu di atas, berarti penulis dapat mengangkat sebuah penelitian yang dengan judul : “Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Cv Andi Offset Yogyakarta).”

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang permasalahan yang sudah diberi sebelumnya, berarti permasalahan utama dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah guna memperoleh pemahaman komprehensif mengenai dampak profesionalisme dan insentif terhadap disiplin kerja, serta bagaimana faktor-faktor itu mempengaruhi kinerja karyawan. Data empiris juga akan disajikan. Kajian ini dilakukan dengan tujuan, dengan mempertimbangkan latar belakang yang sudah ada dan kerangka permasalahan: Untuk mengetahui pengaruh variabel insentif terhadap disiplin kerja.

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

6. Untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*

1.4 Manfaat Penelitian

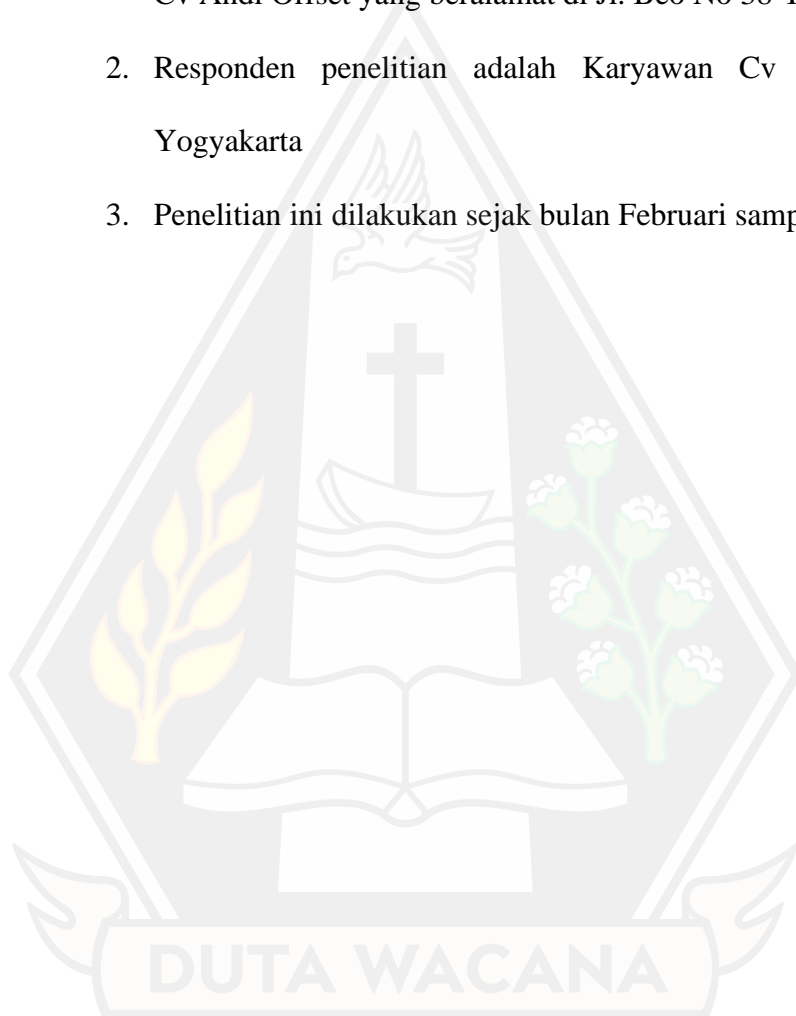
Berikut ini ialah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Bagi penulis
 - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM.
3. Bagi pembaca
 - a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya

1.5 Batasan Penelitian

Setelah mengetahui rumusan masalah, maka peneliti membuat Batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel penelitian mencakup :Insentif, Profesionalisme, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Cv Andi Offset yang beralamat di Jl. Beo No 38 Yogyakarta
2. Responden penelitian adalah Karyawan Cv Andi Offset Yogyakarta
3. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Februari sampai Mei 2024



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SPSS dan dengan menggunakan software SPSS 2.7, maka diperoleh beberapa kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Insentif tidak berpengaruh pada disiplin kerja Cv Andi Offset
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja Cv Andi Offset
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Cv Andi Offset
4. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Cv Andi Offset
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Cv Andi Offset
6. Disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara insentif terhadap kinerja
7. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Variabel penelitian yang penulis teliti sebatas pada Insentif, Profesionalisme, dan disiplin sementara terdapat unsur lain yang bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan
2. Membutuhkan waktu yang lama menunggu responden mengisi kuisioner sesuai dengan jumlah yang ditetapkan peneliti.

5.3 Saran

1. Diharapkan peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Diharapkan kekurangan yang terdapat dalam penelitian diharapkan bisa diperbaiki peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan ilmu dalam perkuliahan yang didapatkan tentang manajemen sumber daya manusia.
3. Diharapkan CV Andi Offset Yogyakarta mempertahankan Profesionalisme karyawan agar tingkat disiplin tetap meningkat. Perusahaan wajib memberikan perlakuan yang sama antar karyawan. Selain itu, perusahaan juga wajib meningkatkan kesetiaan karyawan dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai serta menjaga lingkungan kerja yang sesuai harapan.
4. Diharapkan CV Andi Offset Yogyakarta mempertahankan Insentif dan Profesionalisme karyawan agar kinerja tetap meningkat. Perusahaan wajib memberikan upah dan gaji sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku untuk meningkatkan produktivitas selain itu bonus dan kenaikan pangkat juga wajib diberikan sesuai dengan standar perusahaan.
5. Diharapkan CV Andi Offset Yogyakarta mempertahankan disiplin karyawan agar tingkat kinerja tetap meningkat. Perusahaan wajib menegakkan aturan dengan tidak menggunakan perasaan agar mencapai disiplin kerja yang baik. Selain itu ketegasan dari peraturan perusahaan wajib dievaluasi dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan. (2009). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Astuti, Anik Puji. (2022). "Pengaruh Insentif, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja Terhadap Pelayanan Pasien Di Instalasi Farmasi RSUD Ibnu Sina Kab. Gresik."
- Ayu, D.K., & Sinaulan, J.H. (2018). "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea." *jurnal ekonomi* (373-383).
- Anggriawan, H,*et al.* (2015). "Pengaruh Insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *jurnal administrasi bisnis*.
- Amalia, R & Adman. (2017). "Pengaruh Insentif terhadap kerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten bandung." *jurnal manajerial* 173.
- Almaududi, S, *et al.* (2021). "Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi." *Jurnal Manajemen dan Sains* (96-102).
- Efendi, R & Lubis,Elvina. (2020). "Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah."
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

- K, Agus Tri Indah. (2021). "Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV Margin Orisinal Bisnis Jakarta." *Jurnal Akrab Juara* (1-13).
- Khumaira, Sitria Amalia. (2020). "Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau." *Jurnal Ekonomi KIAT*.
- Kunandar. (2015). *Prajurit dan staf Profesional, Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi Prajurit dan Staf*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemijo, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia, cetakan keempat*. Jakarta: Ghalia.
- Nuzleha (2022). *Insentif dan Pengawasan Kinerja karyawan*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara.
- Oktaria, M & Rinto Alexandro. (2020). "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*.
- Rianto, *et al.* "Pengaruh Profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, dan tenaga kerja kabupaten bondowoso."
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P. (2017). *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam perusahaan*. Jakarta: Djambatan.

- Supriadi, D & Aep (2023). "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Tingkat Kecamatan Cimahi Selatan." *jurnal ilmu pengetahuan sosial* 4197- 4204.
- Sari, Reny. (2016). "Pengaruh Insentif, Masa Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."
- Siagian, Sondong. P. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekidjo, Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang, P Siagian. (2009). *Administrasi Pembangunan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- . (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d)*. Bandung: Alfabeta.
- . (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahtaniar, Eka. (2019). "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo."
- Wazirman, *et al.* (2022). "The influence of incentives, job motivation, and job satisfaction on performance of offices of danau kerinci district." *Education and social sciences Review* 19-28.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persad.