

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN
RAKYAT (BPR) NUSANTARA BONA PASOGIT 17
KANTOR PUSAT SUNGGAL**

SKRIPSI

OLEH

ANDHIKA PRAKASA G. SEMBIRING

NPM : 13.832.0163



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

Judul : Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal

Nama Mahasiswa: ANDHIKA PRAKASA G. SEMBIRING

No. Stambuk : 13.832.0163

Program Studi : Manajemen

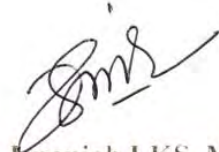
Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Zulkarnain Siregar



Dra. Isnaniah LKS, MMA

Ketua Program Studi

Mengetahui :

Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si



Dr. Insan Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus : 2018

ABSTRAK

Andhika Prakasa G. Sembiring. NPM 13.832.0163. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal. Populasi dan sampel penelitian dilakukan kepada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal yang berjumlah 40 orang. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner dan memakai skala likert dalam setiap pertanyaan dan juga menggunakan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, studi kepustakaan dan kuesioner atau angket. Untuk metode analisis data penelitian digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji f (uji simultan), uji t (uji parsial) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS maka : (1) Diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 6,211 + 0,165X_1 + 0,662X_2 + e$; (2) Hasil uji f menunjukkan bahwa Nilai F_{hitung} (10,824) > F_{tabel} (3,25) berarti nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sebaliknya; (3) Hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Juga terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; (4) Nilai R Square atau koefisien yaitu sebesar 0,369 (36,9%) variabel kebijakan Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan 63,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence Of Incentive And Work Discipline Of Employee Performance PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Sunggal Head Office, Thesis, Management Studies Program, Faculty of Economics and Business, Area Medan University, Medan.

This study aims to determine how much influence the incentive and discipline of employees on the performance of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Sunggal Head Office. Population and sample of research conducted to employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Sunggal Headquarters, amounting to 40 people. The types and sources of data use primary data using questionnaires and use the likert scale in each question and also use secondary data. Data collection methods used are documentation, literature study and questionnaire or questionnaire. For data analysis method used validity test and reliability test. Classic assumption test used in this research is multicollinearity test, normality test and heterokedastisity test. Hypothesis test used in this research is multiple linear regression, f test (simultaneous test), t test (partial test) and test of coefficient of determination (R^2).

The results of this study revealed that based on the results of testing with SPSS then: (1) Obtained multiple linear regression equation is $Y = 6.211 + 0.165X_1 + 0.662X_2 + e$; (2) The result of f test shows that $F_{count} (10,824) > F_{table} (3,25)$ means F_{count} is bigger than F_{table} , it shows that there is a significant influence between Incentive (X_1) and Work Discipline (X_2) Employee Performance (Y) and vice versa; (3) The result of t test is known that there is influence of Incentive (X_1) to Employee Performance (Y), it can be seen from t_{count} is bigger than t_{table} . There is also the effect of Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y), it is seen from the value of t count is greater than t table; (4) The value of R Square or coefficient is 0,369 (36,9%) incentive policy variable (X_1) and Work Discipline (X_2) influence to Employee Performance variable (Y) and 63,1% other influenced by other factors in outside the Incentive (X_1) and Work Discipline (X_2) variables not described in this study.

Keywords: Incentives, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang senantiasa mencurahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan Strata I pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Teristimewa untuk Ayahanda Alm. Drs Joni Sembiring dan Ibunda Rosmaya Br Kaban yang tercinta, yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, dan doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis sehingga dapat mengikuti perkuliahan sampai dengan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. A Yakub Matondang, M.A Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar, ST, MM, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi masukan dan bantuan demi terselesaikannya skripsi ini.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Rifai dan Ibu Rasmahita selaku Dewan Komisaris PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal yang telah mengizinkan penulisan untuk melakukan penelitian di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.
8. Seluruh dosen-dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah memberikan masukan dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulisan kuliah sehingga sekarang ini.
9. Kepada seluruh kawan-kawan seperjuangan terimakasih atas semangat, dukungan serta motivasi sehingga penulisan dapat menyelesaikan skripsi ini.

Demikianlah skripsi ini penulis perbuat dengan kesungguhan dan semangat yang sangat laur biasa. Banyak pengalaman berguna yang didapat dalam penyusunan skripsi ini. Menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran, kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan skripsi ini ke depannya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, April 2018

Penulis

ANDHIKA PRAKASA G. SEMBIRING

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Uraian Teoritis	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Insentif.....	9
2.1.2.1 Pengertian Insentif	9
2.1.2.2 Jenis - Jenis Insentif	11
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Insentif.....	13
2.1.2.4 Sistem Pemberian Insentif.....	13
2.1.2.5 Indikator – Indikator Pemberian Insentif.....	15
2.1.3 Disiplin Kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan	19
2.1.3.2 Macam-Macam Disiplin.....	19
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin....	20
2.1.3.4 Indikator – Indikator Disiplin.....	21
2.1.4 Kinerja	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.4.3 Indikator Kinerja	26

2.2	Penelitian Terdahulu	27
2.3	Kerangka Pemikiran.....	28
2.4	Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1	Tempat Penelitian.....	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Variabel Penelitian	32
3.3	Jenis Penelitian	32
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5	Populasi dan Sampel	33
3.5.1	Populasi	33
3.5.2	Sampel.....	34
3.6	Jenis dan Sumber Data	34
3.6.1	Jenis Data	34
3.6.2	Sumber Data.....	34
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.8	Metode Analisis Data.....	36
3.8.1	Instrumen Penelitian.....	36
3.8.1.1	Uji Validitas	36
3.8.1.2	Uji Reliabilitas	37
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	37
3.8.2.1	Uji Multikolinearitas	38
3.8.2.2	Uji Normalitas.....	38
3.8.2.3	Uji Heterokedasitas	38
3.8.3	Pengujian Hipotesis.....	39
3.8.3.1	Regresi Linear Berganda.....	39
3.8.3.2	Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	39
3.8.3.3	Uji t (Pengujian Secara Parsial)	40
3.8.3.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DN PEMMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	42
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	42
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT. BPR NBP 17 Kampung Lalang Medan	42
4.1.1.2	Visi, Misi dan Nilai PT. BPR NBP 17 Sunggal	43
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT. BPR NBP 17 Sunggal	45
4.1.1.4	Uraian Tugas dan Tanggungjawab.....	46
4.1.2	Identitas Responden	57
4.1.2.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.1.2.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.1.2.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	58
4.1.2.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
4.1.3	Diskripsi Data Penelitian.....	59
4.1.3.1	Deskripsi Variabel Insentif (X_1).....	60
4.1.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	63
4.1.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
4.1.4	Uji Validitas	68
4.1.5	Uji Reliabilitas.....	70
4.1.6	Uji Asumsi Klasik	71
4.1.6.1	Uji Multikolinearitas	71
4.1.6.2	Uji Normalitas.....	72
4.1.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.1.7	Uji Hipotesis.....	74
4.1.7.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	74
4.1.7.2	Uji F (Simultan)	76
4.1.7.3	Uji-t (Parsial).....	77
4.1.7.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.2	Pembahasan.....	79
4.2.1	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	80
4.2.3	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA	86
-----------------------------	-----------



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu-----	27
Tabel 3.1	Waktu Penelitian -----	31
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel -----	33
Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin -----	57
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut Usia-----	58
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Pendidikan -----	58
Tabel 4.4	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja-----	59
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Insentif (X_1) -----	60
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_2)-----	63
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)-----	66
Tabel 4.8	Uji Validitas -----	69
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas-----	70
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas-----	72
Tabel 4.11	Analisis Regresi Linear Berganda -----	75
Tabel 4.12	Uji F (Simultan) -----	76
Tabel 4.13	Uji-t (Parsial) -----	78
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi-----	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran-----	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. BPR NBP 17 Sunggal -----	45
Gambar 4.2	Uji Normalitas-----	73
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas-----	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan maupun organisasi adalah bagian yang lebih dekat dengan persoalan karyawan. Bagian ini haruslah memahami bagaimana meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan loyalitas mereka. Mendapatkan uang adalah sedikit alasan bagi sebagian orang untuk bekerja di suatu perusahaan, namun adapula yang beranggapan uang adalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Maka, mereka akan bekerja lebih untuk mendapatkan kompensasi yang lebih dari manajemen perusahaan guna memenuhi kebutuhan mereka dan mencapai kesejahteraan yang dimaksudkan di atas.

Untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan baik dibutuhkan kinerja yang baik dan profesionalitas dari karyawan sehingga tercipta hasil yang baik pula untuk perusahaan, kinerja yang baik ini dapat meningkatkan kualitas bagi perusahaan. Pencapaian inilah yang mengharuskan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang dianggap mampu memberikan hal positif bagi perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Semangat tidaknya karyawan untuk bekerja dapat juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan saat bekerja maka karyawan dapat berkurang motivasi yang dimilikinya dalam bekerja dan akan berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi langsung dengan *income* yang diterima perusahaan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat.

Selain berguna untuk memotivasi kinerja karyawan. Insentif juga haruslah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik. Karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya ke arah yang lebih baik lagi. Begitu juga menurut Mangkunegara (2015:89), mengemukakan bahwa insentif adalah: “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Sedangkan menurut Rivai (2014:384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi adanya keadilan gaji atau insentif. Semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

Selain insentif salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2016:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh

suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Efendy (2012:194) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes (2010:135): “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.” Menurut Sager dalam Efendy (2012:198) kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, penghasilan, iklim kerja, iklim kerja dan lain-lain. Adapun Fox dalam Efendy (2012:199) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah keharmonisan kondisi karyawan dan insentif keuangan yang universal, keharmonisan kondisi pekerjaan diantaranya saling ketergantungan manajer dan karyawan sedangkan insentif keuangan bagi karyawan adalah adanya unsur keadilan dalam gaji, upah, bonus yang diterima karyawan.

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.
2. Bagaimana pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.
3. Bagaimana pengaruh insentif dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bahan masukan bagi PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal dalam masalah disiplin, pemberian insentif dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Menambah keilmuan dan wawasan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin, dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Sumatera Utara. Serta juga bermanfaat dan sebagai bahan referensi untuk peneliti.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Menambah wawasan peneliti lain mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Gomes (2010:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai/karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual,

organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Simamora (2012:4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Hal yang sama dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2007:5), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menurut Sedarmayanti (2014:7) dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu bagian dan proses manajemen sumber daya manusia yang sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia berjalan lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Insentif

2.1.2.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada

umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana–rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Sedangkan menurut Panggabean (2010:77) mengemukakan bahwa, "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja". Menurut Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)". Begitu pula menurut Handoko (2012:176) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa Insentif adalah dorongan pada seseorang

agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya kinerja yang berkualitas sesuai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Jenis - Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2014:268), jenis-jenis insentif tersebut adalah :

1. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

2. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga – tenaga penjualan.

3. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

4. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk

penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

5. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil kerja pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

Berdasarkan pengertian di atas maka jenis-jenis insentif adalah :

1. Insentif material

Dapat diberikan dalam bentuk:

- a. Bonus
- b. Komisi
- c. Kompensasi yang ditangguhkan
- d. Pembagian laba
- e. Bantuan hari tua

2. Insentif non-material

Dapat diberikan dalam bentuk :

- a. Pemberian pujian lisan atau tulisan
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian promosi
- d. Jaminan sosial

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan :
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai :
 - a. Meningkatkan standar kehidupan dengan menerima pembayaran selain gaji pokok.
 - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

2.1.2.4 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2014:387) mengemukakan bahwa, “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan

kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

1. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini dibagikan sekali dalam setahun. Bonus ini memiliki beberapa kelebihan dibandingkan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

3. Insentif Tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

4. Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk

mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2016:184) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang

dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerja. Dalam situasi begini dapat timbul di mana pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. *Input* dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula *output* yang diharapkan. *Output* ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana didalamnya terkandung rasa keadilan yang diperhatikan setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu

organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan. Terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itudiabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2014:72).

2.1.3.2 Macam-Macam Disiplin

Mangkunegara (2015:129), mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan perusahaan. Dengan preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan bertanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada di organisasi. Disiplin preventif sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin koerektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku di perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara pelanggar.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin Karyawan

Izin karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bila mengambil cuti.

3. Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.1.3.4 Indikator–Indikator Disiplin

Hasibuan (2016:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan di suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, disiplin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan yang akan kurang disiplin.

2. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan takut melanggar

peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata, "Produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada pada sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun

kelompok) untuk meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar lebih jelas lagi berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa, "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa, "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Sedarmayanti (2014:50) mengemukakan bahwa, "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga Sulistiyani dan Rosidah (2009:224) mengemukakan bahwa, "Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Analisa
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara (2015:68), berpendapat bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya menurut Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2015:72), mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit di setiap kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Gibson dalam Mangkunegara (2015:74), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2012:78), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

2. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan *output* dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syamsudin Noor (2014)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin	Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ben Line Agencies Banjarmasin artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel insentif dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ben Line Agencies Banjarmasin, artinya disiplin memberi dampak positif yaitu kinerja karyawan meningkat dan secara tidak langsung prestasi perusahaan juga meningkat.
2	Ratna Yulia Wijayanti (2015)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus Universitas Muria Kudus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial kedisiplinan (X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Secara berganda variabel kedisiplinan (X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Moch. Reza Adhiansyah (2015)	Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO. BM Jaya Trans Kab. Bandung Universitas Widyatama Bandung	Penelitian ini mengungkapkan variabel insentif, disiplin kerja dan kinerja dinilai baik oleh responden, insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan disiplin sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dijelaskan variabel yang tidak diteliti.
4	Sigid Kurniawan (2016)	Pengaruh Insentif Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung Universitas Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. 2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. 3. Ada pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung

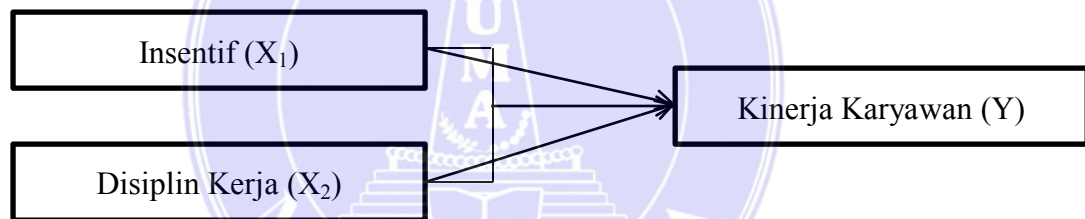
2.3 Kerangka Pemikiran

Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Hal ini berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah memperhatikan insentif karyawan guna peningkatan *outcome* perusahaan yang berimplikasi terhadap kenaikan produktivitas perusahaan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Hasibuan (2016:193) menyatakan, "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Karenanya penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif dan disiplin berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal. Untuk mengetahuinya, alat analisisnya ialah regresi sederhana dengan satu variable independen yakni insentif dan disiplin kerja sedangkan variable dependennya yakni kinerja karyawan. Berikut merupakan bentuk kerangka pikir penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2011:65).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.

2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.
3. Diduga bahwa insentif dan disiplin karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.



3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas

Adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme (berdasarkan fakta dan dapat dibuktikan), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrument penelitian (Sugiyono, 2015:8). Penelitian ini juga bisa dikatakan asosiatif yaitu penelitian yang menanyakan hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015:36).

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta defenisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Defenisi Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Insentif (X ₁)	Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan. (Handoko, 2012:176)	<ul style="list-style-type: none"> a. Diukur atas dasar pencapaian karyawan b. Hasil kerja diukur secara kuantitatif, dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. c. Karyawan diharapkan lebih termotivasi dalam bekerja d. Kinerja karyawan mengalami peningkatan 	Likert
Disiplin (X ₂)	Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2014:72).	<ul style="list-style-type: none"> a. Datang dan pulang tepat waktu b. Hadir setiap hari kerja c. Taat dan patuh pada peraturan d. Teguran dan sanksi e. Mampu menyelesaikan tugas secara profesional f. Tugas yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu (Hasibuan, 2016:94)	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur b. Mampu berkomunikasi dengan baik c. Mampu menggunakan alat teknologi d. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat e. Melakukan aktivitas setiap hari f. Hasil kerja sering melebihi jumlah target yang telah ditetapkan 	Likert

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggalsebanyak 40 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Jenis yang digunakan adalah sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015:85). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggalyang berjumlah 40 orang.

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Menurut jenisnya data dibagi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka (Riduwan, 2015:5).

3.6.2 Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang dihimpun langsung oleh peneliti dan sumber data sekunder adalah sumber data yang diusahakan melalui kedua tangan (Riduwan, 2015:31). Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden dengan menyebar kuesioner atau angket kepada seluruh responden dan data sekunder melalui studi kepustakaan.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengungkapkan tentang gambaran umum lokasi PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggalbeserta struktur organisasinya.

2. Metode Studi Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dari para ahli dan teori-teorinya melalui sumber bacaan dan buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian.

3. Metode Angket Kuesioner

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden (Riduwan, 2015:52). Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang identitas responden dan variabel penelitian yaitu kemampuan, kedisiplinan, pemberian insentif dan kinerja

karyawan. Melalui angket yang diisi diperoleh data berupa nilai skor. Untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Dikemukakan Sugiyono (2014: 93) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap *item* sebagai berikut :

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 untuk jawaban setuju

Skor 3 untuk jawaban kurang setuju

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, fenomena alam maupun sosial tersebut adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2015:102). Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Instrumen pengumpulan data sangat menentukan besar tidaknya data karena benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian,. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting valid atau realibel (Arikunto, 2016:86).

3.8.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya

instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2016:90). Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for windows*.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel. Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows* dengan model *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, telah bebas dari gejala heterokedasitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Model regresi dapat dijadikan alat yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heterokedasitas, tidak terdapat multikolinearitas, autokorelasi dan berdistribusi normal (Ghozali, 2016:66). Jika terdapat heterokedasitas, maka varian tidak konstan dan dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat

multikolinearitas, akan sulit untuk mengisolasi pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefien regresi menjadi rendah.

3.8.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *varianceinflation factor* (VIF) dengan nilai yang diisyaratkan. Nilai yang diisyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF dari 10 (Ghozali, 2016:68).

3.8.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik distribusi datanya mengikuti distribusi normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distibusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan.

3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varians, maka disebut heteroskedastisitas.

3.8.3 Pengujian Hipotesis

3.8.3.1 Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh kemampuan disiplin dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Persamaan matematis analisis regresi linier berganda dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Insentif

X₂ = Disiplin Kerja

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Error

3.8.3.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016:69) :

1. H₀ : β = 0, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

2. $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda=0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1=k-1$ dan $df_2=N-k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

3.8.3.3 Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016:72) :

1. $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan profitabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - k$.

3.8.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu insentif (X_1) dan disiplin (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016:75). Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted R²* (Santoso, 2015:70).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiansyah, Moch. Reza, 2015, Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO. BM Jaya Trans Kabupaten Bandung, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Manajemen, Universitas Widyatama Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Departemen Pendidikan Nasional.
- Effendi, Sofian dan Tukiran, 2012. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Kedua, Jakarta : LP3ES.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM.SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2007, *Manajemen Sumber Daya : Teori dan Terapan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Kurniawan, Sigid, 2016, Pengaruh Insentif Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Jakarta : Salemba Empat.
- Noor, Syamsudi, 2014, Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Riduwan. 2015. Dasar-Dasar Statistika, Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sodang P. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2012, Akuntansi Manajemen. Jakarta : Star Gate Publisher.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana.
- Verbeeten, F. H., & Boons, A. N. 2009. *Strategic Priorities, Performance Measures And Performance: An Empirical Analysis In Dutch firms*. European Management Journal, 27(2), 113-128.
- Wijayanti, Ratna Yulia, 2015, Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok : PT Rajagrafindo Persada.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Alamat :

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda checklist (√) pada setiap jawaban yang sesuai dengan kriteria anda.

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia (tahun) :

- 17-30
- 31-40
- 41-50

Pendidikan :

- SMA / SMK
- D3
- S1
- S2

Masa Kerja :

- Dibawah 1 tahun
- 1 sampai 5 tahun
- 5 sampai 10 tahun
- 10 sampai 15 tahun



KUESIONER INSENTIF (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan					
2.	Menurut saya, pemberian insentif yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil					
3	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					
4	Insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup					
5	Insentif yang diterima selalu mengalami peningkatan					
6	Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja					
7	Insentif selalu diterima tepat waktu					
8	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					

Keterangan :

SS (Sangat Setuju)

= 5 poin

S (Setuju)

= 4 poin

N (Netral)

= 3 poin

TS (Tidak Setuju)

= 2 poin

STS (Sangat Tidak Setuju)

= 1 poin

KUESIONER DISIPLIN KERJA (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja terus-menerus selama waktu yang telah ditentukan					
2.	Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan					
3	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
4	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan					
5	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					
6	Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
7	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
8	Saya memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					

Keterangan :

SS (Sangat Setuju) = 5 poin

S (Setuju) = 4 poin

N (Netral) = 3 poin

TS (Tidak Setuju) = 2 poin

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 poin

KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik					
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
7	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
8	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					

Keterangan :

SS (Sangat Setuju) = 5 poin

S (Setuju) = 4 poin

N (Netral) = 3 poin

TS (Tidak Setuju) = 2 poin

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 poin

NILAI JAWABAN KUESIONER INSENTIF (X₁)

Responden No.	Pernyataan No.								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	5	5	5	4	5	38
2	3	4	5	3	4	5	3	5	32
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	5	5	5	5	5	5	2	5	37
5	5	5	5	5	5	5	4	5	39
6	5	5	5	4	3	5	5	2	34
7	5	5	5	5	5	5	4	5	39
8	5	5	5	5	5	5	5	4	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	4	5	5	3	4	36
11	3	4	4	4	4	4	4	3	30
12	3	4	3	3	4	3	5	3	28
13	4	4	4	3	4	4	4	3	30
14	4	5	5	5	4	4	3	5	35
15	4	5	4	4	5	5	4	5	36
16	4	4	4	4	4	5	3	4	32
17	4	3	4	5	4	5	3	3	31
18	4	5	5	4	4	5	3	5	35
19	4	4	5	5	4	4	5	4	35
20	5	5	5	3	3	5	5	4	35
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	4	5	5	5	4	5	5	3	36
23	4	3	4	4	4	4	4	4	31
24	3	3	4	3	3	4	3	5	28
25	5	4	4	4	3	4	4	4	32
26	3	4	5	5	5	4	4	3	33
27	5	4	5	4	4	5	5	4	36
28	3	4	4	4	4	4	5	3	31
29	5	4	3	4	5	4	5	3	33
30	4	5	5	5	5	5	5	4	38
31	4	4	4	4	4	4	5	5	34
32	5	4	5	4	4	5	5	4	36
33	3	4	5	5	4	4	5	3	33
34	3	3	4	5	3	4	5	3	30
35	3	4	4	4	4	4	4	4	31
36	5	5	5	5	5	5	5	2	37
37	5	5	5	5	5	5	5	4	39
38	5	5	5	5	4	3	5	5	37
39	5	5	5	5	5	5	5	4	39
40	5	5	5	5	3	4	5	5	37

NILAI JAWABAN KUESIONER DISIPLIN KERJA (X₂)

Responden No.	Pernyataan No.								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	4	4	5	5	4	36
2	4	5	5	4	3	5	4	3	33
3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	3	3	5	3	4	5	5	5	33
7	4	5	5	5	4	3	5	4	35
8	5	4	5	5	5	5	5	5	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	4	5	5	5	39
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	4	5	3	4	4	3	4	3	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	5	4	3	5	5	4	34
15	5	3	5	5	4	5	5	4	36
16	4	3	5	4	4	5	4	4	33
17	4	5	5	4	5	5	3	4	35
18	5	5	5	5	4	5	5	5	39
19	4	4	5	4	4	5	4	4	34
20	5	3	4	5	5	5	5	5	37
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31
22	4	5	3	4	4	3	4	3	30
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	5	4	3	5	5	4	34
25	5	3	5	5	4	5	5	4	36
26	4	3	5	4	4	5	4	4	33
27	4	5	5	4	5	5	3	4	35
28	5	5	5	5	4	5	5	5	39
29	4	4	5	4	4	5	4	4	34
30	5	3	4	5	5	5	5	5	37
31	5	5	5	5	5	1	5	5	36
32	3	3	5	3	4	5	5	5	33
33	4	5	5	5	1	4	5	5	34
34	5	5	5	5	4	5	5	5	39
35	4	4	5	4	4	5	4	4	34
36	5	3	4	5	5	5	5	5	37
37	4	4	4	4	4	4	4	3	31
38	4	5	3	4	4	3	4	3	30
39	4	4	4	4	2	4	4	4	30
40	4	4	5	4	3	5	5	4	34

NILAI JAWABAN KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

Responden No.	Pernyataan No.								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	5	5	4	4	5	4	34
2	3	3	4	5	3	4	5	4	31
3	3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	4	3	5	3	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	5	5	5	5	5	5	39
10	4	5	5	5	4	5	5	5	38
11	4	3	4	4	4	4	4	4	31
12	3	3	4	3	3	4	3	4	27
13	5	4	4	4	3	4	4	4	32
14	3	4	5	5	5	4	5	4	35
15	5	4	5	4	4	5	5	5	37
16	3	4	4	4	4	4	5	4	32
17	5	4	3	4	5	4	5	4	34
18	4	5	5	5	5	5	5	5	39
19	4	4	4	4	4	4	5	4	33
20	5	5	5	3	3	5	4	5	35
21	5	5	5	5	4	3	5	3	35
22	5	5	5	4	4	5	5	5	38
23	5	5	5	5	5	3	5	5	38
24	4	5	5	5	5	5	5	5	39
25	4	5	5	5	4	5	5	5	38
26	4	3	4	4	4	4	4	4	31
27	3	4	3	3	4	3	4	4	28
28	5	4	4	4	3	4	4	4	32
29	3	4	5	5	5	4	5	4	35
30	5	4	5	4	4	5	5	5	37
31	3	4	4	4	4	4	5	4	32
32	5	5	5	5	4	3	5	3	35
33	5	5	2	3	4	5	5	5	34
34	5	5	5	5	4	4	3	5	36
35	4	5	5	5	5	5	5	5	39
36	4	5	5	5	4	5	5	5	38
37	4	3	4	4	4	4	4	4	31
38	3	3	4	3	3	4	3	4	27
39	5	4	4	4	3	4	4	4	32
40	3	4	5	5	5	4	5	4	35

TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1995	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

TABEL T

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70820	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72869	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71758	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36482	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79586	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34081	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68486	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

TABEL F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.81	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.88	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.05	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.06	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

HASIL UJI DENGAN SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
INSENTIF (X₁)				
VAR00001	99.80	54.421	.411	Valid
VAR00002	99.60	54.862	.456	Valid
VAR00003	99.43	55.687	.429	Valid
VAR00004	99.63	55.471	.369	Valid
VAR00005	99.78	56.076	.314	Valid
VAR00006	99.50	54.564	.556	Valid
VAR00007	99.70	61.651	.389	Valid
VAR00008	100.03	55.204	.378	Valid
DISIPLIN KERJA (X₂)				
VAR00001	99.70	55.087	.531	Valid
VAR00002	99.83	59.328	.411	Valid
VAR00003	99.40	56.144	.348	Valid
VAR00004	99.65	54.746	.555	Valid
VAR00005	100.00	56.615	.409	Valid
VAR00006	99.50	56.000	.334	Valid
VAR00007	99.50	54.359	.580	Valid
VAR00008	99.80	53.395	.561	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)				
VAR00001	99.83	55.430	.395	Valid
VAR00002	99.68	52.840	.610	Valid
VAR00003	99.50	54.051	.502	Valid
VAR00004	99.60	54.297	.483	Valid
VAR00005	99.85	54.490	.471	Valid
VAR00006	99.73	54.512	.486	Valid
VAR00007	99.38	54.804	.500	Valid
VAR00008	99.63	54.958	.483	Valid

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
INSENTIF (X₁)				
VAR00001	99.80	54.421	.820	Reliabel
VAR00002	99.60	54.862	.818	Reliabel
VAR00003	99.43	55.687	.820	Reliabel
VAR00004	99.63	55.471	.822	Reliabel
VAR00005	99.78	56.076	.824	Reliabel
VAR00006	99.50	54.564	.815	Reliabel
VAR00007	99.70	61.651	.848	Reliabel
VAR00008	100.03	55.204	.827	Reliabel
DISIPLIN KERJA (X₂)				
VAR00001	99.70	55.087	.817	Reliabel
VAR00002	99.83	59.328	.839	Reliabel
VAR00003	99.40	56.144	.822	Reliabel
VAR00004	99.65	54.746	.815	Reliabel
VAR00005	100.00	56.615	.829	Reliabel
VAR00006	99.50	56.000	.829	Reliabel
VAR00007	99.50	54.359	.814	Reliabel
VAR00008	99.80	53.395	.813	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)				
VAR00001	99.83	55.430	.825	Reliabel
VAR00002	99.68	52.840	.811	Reliabel
VAR00003	99.50	54.051	.816	Reliabel
VAR00004	99.60	54.297	.817	Reliabel
VAR00005	99.85	54.490	.817	Reliabel
VAR00006	99.73	54.512	.817	Reliabel
VAR00007	99.38	54.804	.817	Reliabel
VAR00008	99.63	54.958	.817	Reliabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.211	6.564		.946	.350		
X1	.165	.146	.152	2.126	.000	.938	1.066
X2	.662	.162	.552	4.093	.000	.938	1.066

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.075	2	97.038	10.824	.000 ^b
	Residual	331.700	37	8.965		
	Total	525.775	39			

a. Dependent Variable: Y

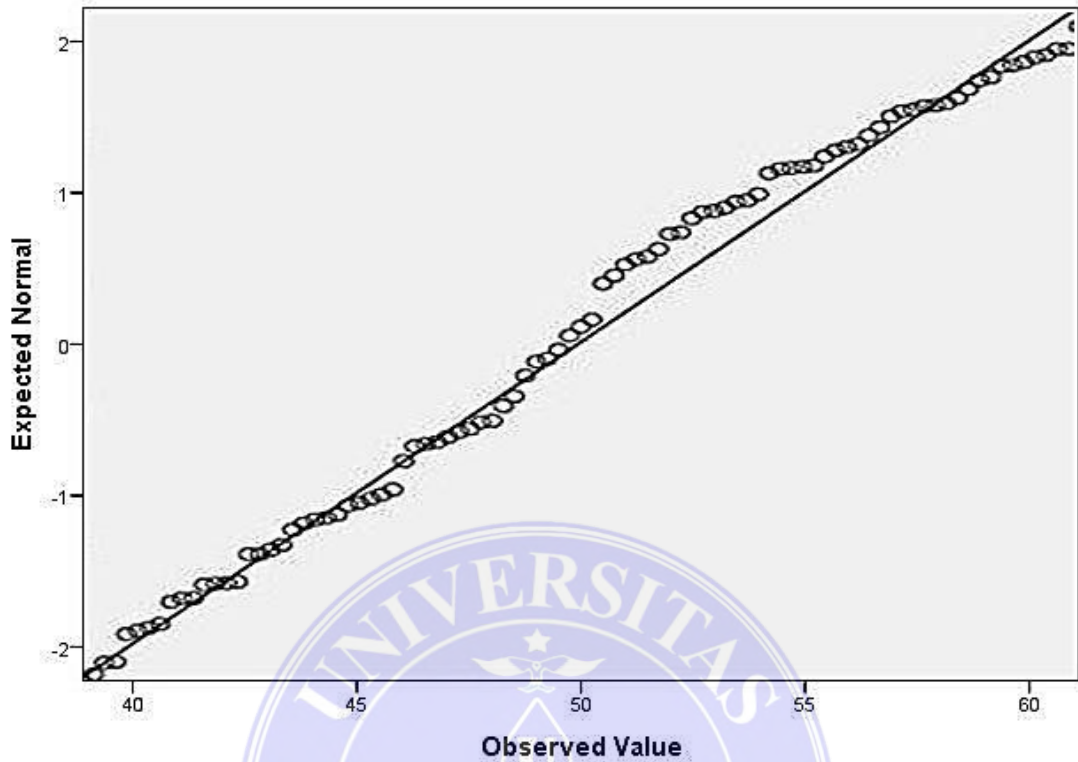
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.335	2.994

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Normal Q-Q Plot of Y
for X1= 48



Scatterplot
Dependent Variable: Y

