

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA
(PERSERO) KANTOR REGIONAL I SUMATERA
UTARA-ACEH DI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : NUR AHMAD FADIL BATUBARA
NPM : 1605160611
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 24 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NUR AHMAD FADIL BATUBARA
N P M : 1605160611
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR REGIONAL I SUMATERA UTARA- ACEH DI MEDAN
Dinyatakan : (A-)Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si

Penguji II

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si

Pembimbing

MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NUR AHMAD FADIL BATUBARA
N.P.M : 1605160611
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS
INDONESIA (PERSERO) KANTOR REGIONAL I SUMATERA
UTARA-ACEH DI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Muhammad Taufik Lesmana, SP., M.M

Nama Mahasiswa : Nur Ahmad Fadil Batubara
NPM : 1605160611
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh di Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
	<ul style="list-style-type: none">-Dalam abstrak tidak usah pakai kata oleh, langsung nama, dibawahnya manajemen lalu dibawahnya alamat email, kemudian untuk kata kunci yang ada hanya variabel x dan y saja tidak usah pakai kata terhadap dan cetak miring dan ditambahkan dengan abstract-Untuk Bab IV buat hasil penelitian dan pembahasan-Buat kesimpulan dari analisis variabel penelitian, baik X1, X2, X3 dan Y-Dalam uji normalitas tambahkan gambar histogram dan keterangannya-Untuk uji parsial (uji t) buat satu-satu variabel beserta gambar uji t dan keterangannya-Tambahkan gambar untuk uji F beserta keterangannya-Dalam keterangan di uji t tambahkan pengaruh positif dan signifikan		

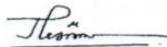
17/11/20	-Buat tulisan abstractnya, kemudian perhatikan judulnya ada yang kurang kata-katanya, lihat margamu dan buat cetak miring kata kuncinya. -Judul Bab IV perbaiki -Dalam analisis variabel penelitian buat kesimpulan di setiap variabel -Tambahkan surat pernyataan keaslian skripsi -Buat lampiran-lampirannya		
18/11/20	-Buat tulisan abstractnya -ACC skripsi		

Medan, November 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

PembimbingSkripsi



(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M)



(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN., SE., M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Ahmad Fadil Batubara
NPM : 1605160611
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Desember 2020

Saya yang menyatakan,



Nur Ahmad Fadil Batubara

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR REGIONAL I SUMATERA UTARA-ACEH DI MEDAN

NUR AHMAD FADIL BATUBARA
MANAJEMEN

fadilbatubara11@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan.

Kata Kunci:*Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT POS INDONESIA (PERSERO) REGIONAL OFFICE I SUMATERA UTARA-ACEH IN MEDAN

NUR AHMAD FADIL BATUBARA
MANAGEMENT

fadilbatubara11@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at PT. Pos (Persero) Regional Office I Sumatra Utara-ACEH in Medan. To find out and analyze the influence of the work environment on employee performance at PT. Pos (Persero) Regional Office I Sumatra Utara-ACEH in Medan. To find out and analyze the effect of incentives on employee performance at PT. Pos (Persero) Regional Office I Sumatra Utara-ACEH in Medan. To know and analyze the influence of discipline, work environment and incentives together on employee performance at PT. Pos (Persero) Regional Office I Sumatra Utara-ACEH in Medan. The results of the study indicate that there is a significant influence between Work Discipline on Performance of Employees of PT Pos Indonesia (Persero) Regional Office I Sumatra Utara-Aceh. North Sumatra-Aceh In Medan. There is a significant influence between Incentives on Performance of Employees of PT Pos Indonesia (Persero) Regional Office I Sumatra Utara-Aceh in Medan. There is a significant influence between Work Discipline, Work Environment and Incentives on Performance of Employees of PT Pos Indonesia (Persero) Regional Office I Sumatra Utara-Aceh in Medan.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance Incentives*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh di Medan”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **H. Ikhwan Batubara** dan Ibu **Hj. Rahmawida Lubis** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril,

materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Taufik Lesmana, SP, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Medan, Agustus 2020

Penulis

NUR AHMAD FADIL BATUBARA
1605160611

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTA GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Batasan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Uraian Teori.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Upaya Peningkatan Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Disiplin Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	20
2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin	23
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	26
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4 Insentif.....	35
2.1.4.1 Pengertian Insentif	35
2.1.4.2 Jenis-jenis Insentif.....	35
2.1.4.3 Sistem Pemberian Insentif.....	36
2.1.4.4 Tujuan Insentif	38
2.1.4.5 Indikator Pemberian Insentif.....	39
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.3 Hipotesis	49

BAB 3	METODE PENELITIAN.....	51
	3.1 Pendekatan Penelitian.....	51
	3.2 Definisi Operasional.....	51
	3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
	3.4 Populasi dan Sampel.....	54
	3.5 Teknik Pengumplan Data.....	55
	3.6 Teknik Analisa Data.....	60
BAB 4	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	68
	4.1 Hasil Penelitian.....	68
	4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian.....	69
	4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda.....	78
	4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	80
	4.1.4 Uji secara parsial (Uji t).....	82
	4.1.5 Uji F.....	84
	4.1.6 Determinasi.....	84
	4.2 Pembahasan.....	85
BAB 5	PENUTUP.....	91
	5.1 Kesimpulan.....	91
	5.2 Saran.....	92
	5.3 Keterbatasan Penelitian.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja	52
Tabel 3.2	Indikator Disiplin.....	52
Tabel 3.3	Indikator Lingkungan Kerja	53
Tabel 3.4	Indikator Insentif	53
Tabel 3.5	Waktu Penelitian	54
Tabel 3.6	Sampel Penelitian	55
Tabel 3.7	Skala Likert	56
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	58
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2).....	58
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif (X_3).....	59
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	59
Tabel 3.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y	60
Tabel 4.1	Skala Likert	68
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X_1)	70
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	72
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Variabel Insentif (X_3)	74
Tabel 4.8	Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)	76
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.10	Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.11	Uji t.....	83
Tabel 4.12	Uji F.....	84
Tabel 4.13	Uji Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja	45
Gambar 2.2	Paradigma Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	46
Gambar 2-3	Paradigma Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	47
Gambar 2.4	Kerangka/ Konseptual penelitian.....	49
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian X terhadap Y	65
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	66
Gambar 4.1	Normalitas	80
Gambar 4.2	Multikolinearitas.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa peran pegawai meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, khususnya berhubungan dengan tenaga kerja dalam proses produksi itu sendiri. Setiap perusahaan mengharapkan agar semua pegawai dapat terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang ada. Sehingga pegawai dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk kinerja yang maksimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya (Arianty et al., 2016).

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuan dari manajemen kinerja ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Manajemen kinerja menghasilkan penilaian kinerja bagi karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif.

Penilaian kinerja sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan kinerja suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan kinerja yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang kinerjanya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, (Nawawi, 2015). Sedangkan menurut (Mulyono, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem upah/insentif/imbalan, penetapan tujuan, rekrutmen dan seleksi, program latihan, motivasi, disiplin dan pengembangan, penilain prestasi kerja dan menentukan promosi.

Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif. Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja

akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karna hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Menurut (Rivai, 2013), disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2015). Factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah insentif. Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang

melebihi upah atau gaji dasar yang diberikan perusahaan. Menurut (Winardi, 2014) menyatakan bahwa gaji ataupun upah termasuk dalam pemberian insentif, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi. Maka dengan pemberian insentif yang layak dan adil sesuai dengan kinerja yang diberikan serta dikelola dengan baik maka diharapkan para pegawai akan meningkatkan produktifitasnya.

PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang pelayanan jasa logistik memiliki 3 cakupan kegiatan yang luas dan kompleks. Menurut perusahaan, kemungkinan risiko yang akan terjadi pada perusahaan salah satunya adalah kerusakan property atau aset perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai kinerja yang optimal dari pegawai, perusahaan membutuhkan disiplin kerja pada perusahaan yang menunjang hal tersebut. Disiplin kerja perusahaan dapat memberikan manfaat maksimal apabila perusahaan berhasil menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan yang sama pada setiap pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Perwiro, 2011). Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi akan berusaha meningkatkan semangat kerjanya sehingga akan menghasilkan hasil yang baik bagi dirinya baik berupa insentif dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah peneliti melihat adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan pegawai tersebut berulang kali menanyakan

bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya. Disamping itu peneliti melihat adanya pegawai semangat dan gairah kerjanya menurun yang ditandai dengan pegawai yang masih bermalas-malas dikarenakan masih membicarakan urusan pribadi selain urusan kerja dengan membentuk kelompok kecil pada pagi hari saat jam kerja sedang berlangsung. Hal-hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, hal ini ditandai juga karena perusahaan kurang bertindak terhadap pegawai yang suka bermalas-malasan dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia, peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Fenomena yang terjadi mengenai insentif, yaitu adanya rasa ketidakpuasan dari pegawai terhadap perusahaan, yaitu dengan kurang optimalnya partisipasi dan dorongan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja, salah satunya dari pemberian kompensasi berupa insentif yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan**

Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh di Medan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya pemahaman pegawai akan tugasnya masing-masing.
2. Masih kurangnya konsistensi memberikan tindakan disiplin terhadap pegawai.
3. Lingkungan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.
4. Pemberian insentif yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai yang menyebabkan produktivitas kerja pegawai menurun.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan ini dibatasi pada disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif dan kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh di Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan?
4. Apakah disiplin, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-ACEH di Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai

b. Bagi Perusahaan

Referensi bagi PT Pos Indonesia dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan disiplin, lingkungan kerja, insentif dan kinerja pegawai sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi

tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (P. . Robbins, 2014):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Wirawan, 2014) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstruk yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut (Wibowo, 2014), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja

- b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
 - 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan

umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai

pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.(Sutrisno, 2014).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (M. Hasibuan, 2014)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2014).

Disiplin dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Fathoni, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi nya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut (Sutrisno, 2012) Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.
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 pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- 3) Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- 5) Lingkungan Kerja melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan Lingkungan Kerja melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan

memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan Lingkungan Kerja dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- 6) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

- 8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

2.1.1.3 Indikator-indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, Menurut (Agustini, 2013), diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2012) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Adapun menurut (Sutrisno, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2011) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponn yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja

- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

- 2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

- 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau

dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karna pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas(meter/detik) dan frekuensi getarnya(getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tiak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauanyang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Menurut (Nitisemito, 2014) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4) Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5) Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6) Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7) Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

- 1) Hubungan Karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Keamanan

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

- 1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan prtoduktivitas kerja.

- 3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan

perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut (S. P. Robbins, 2014) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

1) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian

prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.1.3 Insentif

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk

mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja.

Menurut (Sirait, 2016) insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut (Husnan, 2015), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut (Sirait, 2016) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh (Sirait, 2016) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Dari pengertian insentif diatas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar kinerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

2.1.3.2 Jenis-jenis Insentif

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut (Nawawi, 2015) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1) Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya.

2) Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Pendapat lain tentang jenis-jenis upah menurut (Sirait, 2016) menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut:

1) *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2) *Non Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3) *Social Incentive*

Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut pendapat (M. Hasibuan, 2014) ada dua macam bentuk insentif yaitu “insentif material” (material insentif) dan “insentif non material” (non material insentif).

- 1) Material Insentif adalah material sebuah imbalan prestasi yang diberikan, yang termasuk dalam material insentif adalah upah, barang-barang dan yang sejenisnya,
- 2) Non Material Insentif adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non material insentif adalah penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, program penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenisnya.

2.1.3.3 Sistem Pemberian Insentif

Cara dan sistem insentif dapat berhasil dengan baik apabila perusahaan mampu melaksanakan sifat dasar dari insentif, seperti yang dikatakan (Mangkunegara, 2013) yaitu:

- 1) Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan itu sendiri
- 2) Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikan output dan efisiensi
- 3) Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, karena standar kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah sama tidak baiknya
- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat

Menurut (Simamora, 2016) perancangan program insentif yang tepat sebaiknya memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Sederhana, aturan system insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dimengerti
- 2) Spesifik, para karyawan perlu mengetahui secara rinci apa yang harus mereka kerjakan agar memperoleh insentif
- 3) Dapat dicapai, setiap karyawan harus memiliki kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu (insentif)
- 4) Dapat diukur, tujuan yang terukur merupakan landasan dimana rencana insentif dibangun dengan menggunakan indikator yang jelas

2.1.3.4 Tujuan Insentif

Tujuan diberikannya insentif menurut (Sedarmayanti, 2015) sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja.
- 5) Menjamin keadilan.
- 6) Mempertahankan karyawan.
- 7) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- 8) Pengendalian biaya.

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut (Sirait, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.

- 2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- 3) Keadaan ekonomi suatu negara.

2.1.3.5 Indikator Pemberian Insentif

Menurut (Bacal, 2014), indikator dalam pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

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.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu 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.

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) 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 rangking dalam penentuan insentif.

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) adapun indikator dalam pemberian 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.

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.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu 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.

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..

5) Keadilan dan Kelayakan

1. 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.

2. 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.

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 rangking dalam penentuan insentif

2.2 Kerangka Konseptual

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti (Rusiadi, 2014).

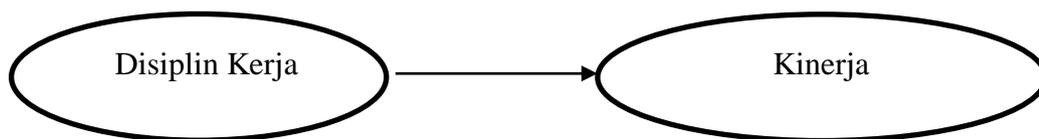
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap

karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



Gambar 2-1
Paradigma Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

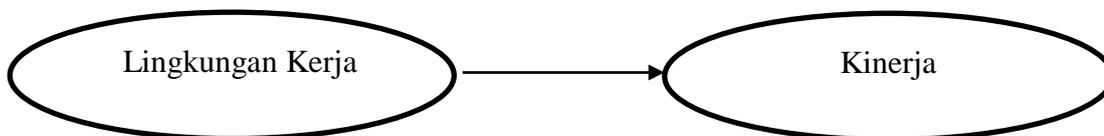
Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2013 hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung, 2018) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan

(Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2-2
Paradigma Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

2.2.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

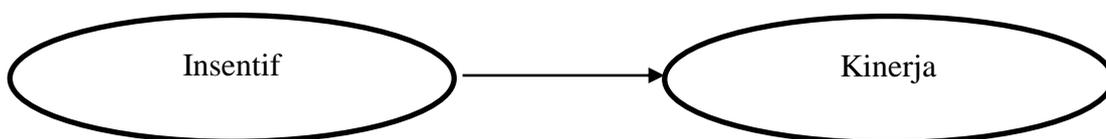
Insentif sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) mengatakan bahwa “upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Kompensasi berupa insentif diberikan diluar gaji pokok, tujuannya untuk mendorong para karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas

dan kuantitas hasil kerjanya. Tujuan lainnya untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan agar bisa lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian insentif diberikan karena adanya kontribusi terhadap perusahaan dan merupakan hasil kerja karyawan itu sendiri.

Menurut (Winardi, 2014) menyatakan bahwa gaji/upah termasuk pemberian insentif, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja dosen da;am penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.



Gambar 2-3
Paradigma Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

2.2.4 Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Insentif kerja terhadap Kinerja

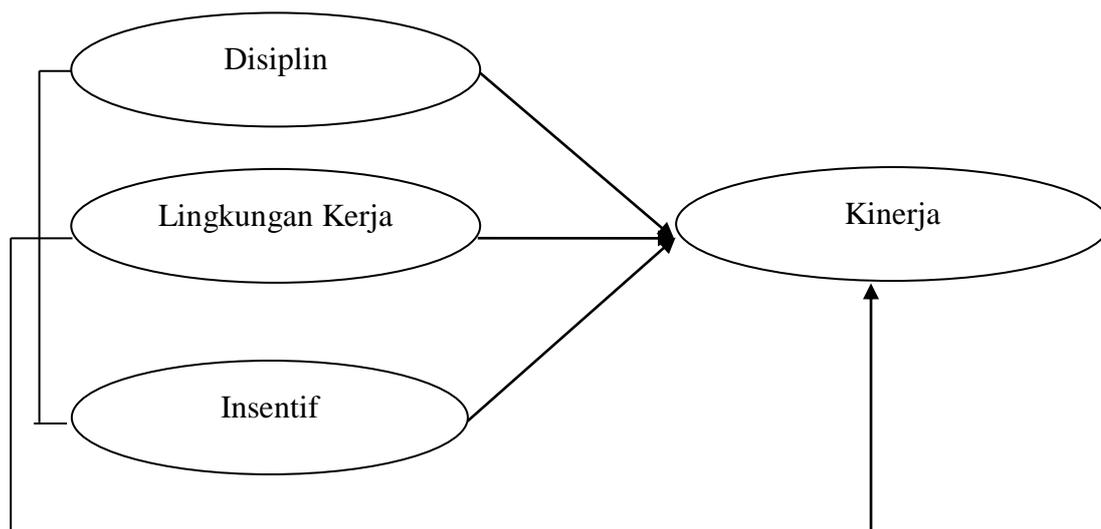
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturanperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2015) Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagian, 2013) Disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini. Dengan kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku. Lingkungan kerja adalah suatu

kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/gairah kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan/ Menurut (M. Hasibuan, 2014) memberikan defenisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja agar karyawan terdorong meningkatkan kinerjanya. (Mangkunegara, 2013) menyatakan: “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (M. S. P. Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa insentif adalah pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan kinerja atau penghematan biaya.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018a) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.4 Kerangka/ Konseptual penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi, 2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PT POS Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan
3. Ada pengaruh Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PT POS Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan

4. Adapun pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PT POS Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber: (Affandi, 2018)

3.2.2 Disiplin (X₁)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Tabel 3.2 Indikator Disiplin

NO	Indikator
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran Bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber:(Agustini, 2013)

3.2.3 Lingkungan Kerja (X₂)

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponn yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Hubungan Karyawan
2	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi Udara
6	Keamanan

Sumber: (Sunyoto, 2014)

3.2.4 Insentif (X_3)

Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Tabel 3.4 Indikator Insentif

No	Indikator
1	Kinerja
2	Lama Kerja
3	Senioritas
4	Kebutuhan
5	Evaluasi Jabatan

Sumber: (Bacal, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh di Medan Yang beralamat Jl. H.M Yamin No.44 Medan Kode Pos 20231.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama juli minggu pertama jili Juni 2020 hingga akhir Oktober 2020. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli				Agustus				Sep				Okt							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■							
5	Perbaikan/ Acc Skripsi													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																			■	■
8	Bimbingan Skripsi																				■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT Pos Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 84 orang pegawai.

3.4.2 Sample

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability sampling*.

Non-Probability sampling memiliki 4 jenis yaitu *sampling* incidental, *sampling* purposive, *sampling* jenuh, dan *snowball sampling*. maka peneliti memakai teknik *sampling* jenuh karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 orang pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Medan.

Tabel 3.6 Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah
1	Wakil Kepala Bidang	1
2	Wakil Kepala Bidang Bisnis	1
3	Wakil Kepala Bidang Umum	1
4	Pelayanan	10
5	Penjualan	15
6	Lingkungan Kerja Unit Pelayanan Luar	8
7	Pemasaran dan Pengembangan Outlet	15
8	SDM	8
9	Teknologi & Sarana	7
10	Akuntansi	5
11	Audit & Manajemen Resiko	3
12	Keuangan & BPM	4
13	Solusi teknologi Informasi	6
Jumlah		84 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi menurut (Juliandi et al., 2014b) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data

tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

3.5.2 Angket

Menurut (Juliandi et al., 2014a) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti . Dalam penelitian ini angket di bagikan secara online atau menggunakan google form kepada pelanggan pos express di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan 20000. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel 3.7 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (William G. Zikmund & Barry J. Babin, 2013, hal 43)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probalitas yang di hitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05(*sig 2 – tailed* < α 0,05).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Juliandi et al., 2014, hal 77)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,721	0,212	Valid
2.	0,749	0,212	Valid
3.	0,571	0,212	Valid
4.	0,665	0,212	Valid
5.	0,599	0,212	Valid
6.	0,476	0,212	Valid
7.	0,711	0,212	Valid
8.	0,655	0,212	Valid
9.	0,679	0,212	Valid
10.	0,525	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,521	0,212	Valid
2.	0,537	0,212	Valid
3.	0,515	0,212	Valid
4.	0,436	0,212	Valid
5.	0,584	0,212	Valid
6.	0,586	0,212	Valid
7.	0,481	0,212	Valid
8.	0,413	0,212	Valid
9.	0,511	0,212	Valid
10	0,604	0,212	Valid
11.	0,511	0,212	Valid
12	0,604	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Insentif (X₃)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,428	0,212	Valid
2.	0,498	0,212	Valid
3.	0,561	0,212	Valid
4.	0,458	0,212	Valid
5.	0,520	0,212	Valid
6.	0,384	0,212	Valid
7.	0,442	0,212	Valid
8.	0,543	0,212	Valid
9.	0,399	0,212	Valid
10.	0,340	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel insentif ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,408	0,212	Valid
2.	0,244	0,212	Valid
3.	0,587	0,212	Valid
4.	0,525	0,212	Valid
5.	0,584	0,212	Valid
6.	0,445	0,212	Valid
7.	0,584	0,212	Valid
8.	0,620	0,212	Valid
9.	0,650	0,212	Valid
10.	0,356	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Kuncoro, 2013)

Keterangan:

R_i : Reliabilitas instrumen

σ_1^2 : Varians Total

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Displin Kerja (X_1)	0,758	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,726	Reliabel
Insentif (X_3)	0,671	Reliabel
Kinerja (Y)	0,715	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Kuncoro, 2013) data kuantitatif adalah data yang di ukur dalam suatu skala numeric (angka). Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti asosiatif.

Menurut (Martono, 2016). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel variabel independen, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan insetif terhadap variable dependen yaitu kinerja. Perumusan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Sumber :(Sugiyono, 2017, hal 277)

Dimana :

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_2$: Besar koefisien dari masing-masing variabel

X_1 : Disiplin

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Insetif

e : Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan untuk penelitian adalah model yang terbaik jika model adalah model

yang baik maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014a).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Untuk melihat variabel terikat dan variabel bebas yang memiliki distribusi normal atau tidak perlu pengujian normalitas. Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014).

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data meyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data meyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atai grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2016).

b. Uji Heteroskedastisitas

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian. Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan devisiasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *plots* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu: ZPRED dengan residual SRESID. Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik meyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebarkan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan ini adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji Multikolinearitas di gunakan untuk mengetahui apakah dalam garis di tentukan adanya korelasi yang tinggi antara diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan yang di gunakan untuk menentukan miltikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Fator*) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka akan terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi maslah multikolinearitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah data paling penting adalah data paling karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikasi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (Rukajat, 2018, hal 71)

Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Tahap-tahap :

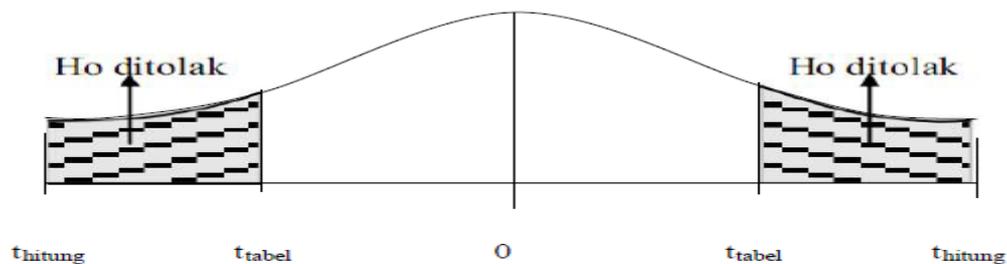
a) Bentuk Pengujian

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variable bebas tberpengaruh terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengambilan Keputusan

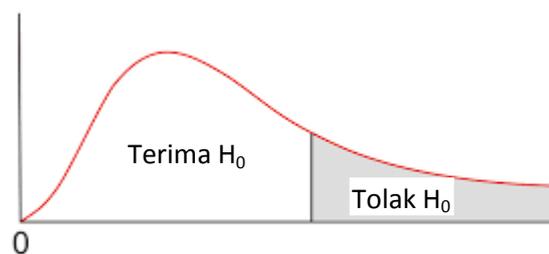
$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria Bentuk Pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Pesentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Insentif (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 84 orang responden yaitu Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung Disiplin Kerja, variabel Lingkungan Kerja, variable Insentif maupun variabel Kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	50	59.4	59.4	59.4
Perempuan	34	40.6	40.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 50 orang pegawai laki-laki (59,4%) dan 34 orang pegawai perempuan (40,6) dari total keseluruhan 84 orang pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	4	4.76	4.76	4.76
25-35 Tahun	30	47.6	47.6	47.6
36-45 Tahun	32	42.9	42.9	42.9
> 45 Tahun	4	4.76	4.76	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun atau sebesar (4,76%), 30 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (47,6%), 32 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (42,9%), dan 4 orang pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (4,76%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	16	19.1	19.1	19.1
Sarjana	68	80.9	80.9	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 16 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (19,1%), 68 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (80,9%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.5 Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	23.8	42	50.0	16	19.0	6	7.1	0	0	84	100%
2	28	33.3	36	42.9	15	17.9	5	6.0	0	0	84	100%
3	16	19.0	53	63.1	15	17.9	0	0	0	0	84	100%
4	20	23.8	50	59.5	14	16.7	0	0	0	0	84	100%
5	16	19.0	54	64.3	13	15.5	1	1.2	0	0	84	100%
6	19	22.6	51	60.7	13	15.5	1	1.2	0	0	84	100%
7	14	16.7	44	52.4	22	26.2	4	4.8	0	0	84	100%
8	12	14.3	57	67.9	7	8.3	8	9.5	0	0	84	100%
9	14	16.7	50	59.5	16	19.0	4	4.8	0	0	84	100%
10	18	21.4	55	65.5	8	9.5	3	3.6	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 50%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 42.6%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 63.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 59.5%.
- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 64.3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 60.7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 52.4%.

- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 67.9%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 59.5%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 65.5%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indicator baik itu Tingkat Kehadiran, Tata Cara Kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran Bekerja maupun tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	36.9	46	54.8	7	8.3	0	0	0	0	84	100%
2	19	22.6	54	64.3	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
3	33	39.3	45	53.6	6	7.1	0	0	0	0	84	100%
4	24	28.6	53	63.1	7	8.3	0	0	0	0	84	100%
5	26	31.0	47	56.0	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
6	25	29.8	52	61.9	7	8.3	0	0	0	0	84	100%
7	29	34.5	49	58.3	6	7.1	0	0	0	0	84	100%
8	33	39.3	45	53.6	6	7.1	0	0	0	0	84	100%
9	30	35.7	34	40.5	13	15.5	7	8.3	0	0	84	100%
10	30	35.7	25	29.8	29	34.5	0	0	0	0	84	100%
12	26	31.0	51	60.7	7	8.3	0	0	0	0	84	100%
13	21	25.0	52	61.9	11	13.1	0	0	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 54.8%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 64.3%.
- 3) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 53.6%.
- 4) Jawaban responden tentang Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 63.1%.
- 5) Jawaban responden tentang Setiap pegawai harus mematuhi peraturan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 56%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai jika melanggar peraturan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 61.9%.
- 7) Jawaban responden tentang Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 58.3%.
- 8) Jawaban responden tentang Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau 53.6%.

- 9) Jawaban responden tentang Sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 40.5%.
- 10) Jawaban responden tentang Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 35.7%.
- 11) Jawaban responden tentang Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 60.7%.
- 12) Jawaban responden tentang Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 61.9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Hubungan Karyawan, Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja, Peraturan Kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara, Keamanan, mayoritas responden menjawab setuju.

c. Variabel Insentif

Tabel. 4.7

Skor Angket untuk Variabel Insentif (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	26.2	51	60.7	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
2	28	33.3	48	57.1	8	9.5	0	0	0	0	84	100%
3	19	22.6	49	58.3	16	19.0	0	0	0	0	84	100%
4	34	40.5	37	44.0	13	15.5	0	0	0	0	84	100%

5	1	1.2	67	79.8	14	16.7	2	2.4	0	0	84	100%
6	4	4.8	70	83.3	10	11.9	0	0	0	0	84	100%
7	4	4.8	72	85.7	7	8.3	1	1.2	0	0	84	100%
8	4	4.8	77	91.7	3	3.6	0	0	0	0	84	100%
9	6	7.1	75	89.3	3	3.6	0	0	0	0	84	100%
10	14	16.7	67	79.8	3	3.6	0	0	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan berdasarkan kinerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 60.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya keakan bersamangat bekerja karena insentif yang diberikan memuaskan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 57.1%.
- 3) Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 58.3%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya senang adanya lembur dikarenakan insentif yang yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 44%.
- 5) Jawaban responden tentang Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan jabatan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 79.8%.
- 6) Jawaban responden tentang Seorang atasan akan mendapatkan insentif yang lebih besar, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 83.3%.

- 7) Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan merupakan suatu kebutuhan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 72 orang atau 85.7%.
- 8) Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan merupakan penghargaan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 91.7%.
- 9) Jawaban responden tentang Insentif yang dirima merupakan evaluasi atas jabatan yang diemban, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 75 orang atau 89.3%.
- 10) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 79.8%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable insentif, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan maupun Evaluasi Jabatan mayoritas responden menjawab setuju.

d. Variabel Kepuasan Kinerja

Tabel. 4.8

Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	26.2	53	63.1	8	9.5	1	1.2	0	0	84	100%
2	25	29.8	55	65.5	3	3.6	1	1.2	0	0	84	100%
3	22	26.2	51	60.7	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
4	20	23.8	52	61.9	12	14.3	0	0	0	0	84	100%

5	22	26.2	53	63.1	9	10.7	0	0	0	0	84	100%
6	26	31.0	48	57.1	10	11.9	0	0	0	0	84	100%
7	22	26.2	47	56.0	15	17.9	0	0	0	0	84	100%
8	27	32.1	45	53.6	12	14.3	0	0	0	0	84	100%
9	26	31.0	50	59.5	8	9.5	0	0	0	0	84	100%
10	23	27.4	54	64.3	7	8.3	0	0	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 63.1%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 65,5%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 60.7%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 61.9%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 63,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 57,1%.

- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 56%.
- 8) Jawaban responden tentang Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 53.6%.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 59.5%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 64,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran maupun Kreativitas mayoritas responden menjawab setuju.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.567	5.885	
Disiplin Kerja	.166	.066	.248
Lingkungan Kerja	.261	.079	.339
Insentif	.254	.139	.178

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 11,567$$

$$b_1 = 0,166$$

$$b_2 = 0,261$$

$$b_3 = 0,254$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,567 + 0,166X_1 + 0,261X_2 + 0,254X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 11,567$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 11,567.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,166$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan

meningkatnya Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan sebesar 16,6%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 16,6% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.

- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,261$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan sebesar 26,1%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 26,1%.
- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,254$ menunjukkan apabila Insentif mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan sebesar 25,4%. Kontribusi yang diberikan Insentif terhadap Kinerja sebesar 25,4%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_2 (Lingkungan Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

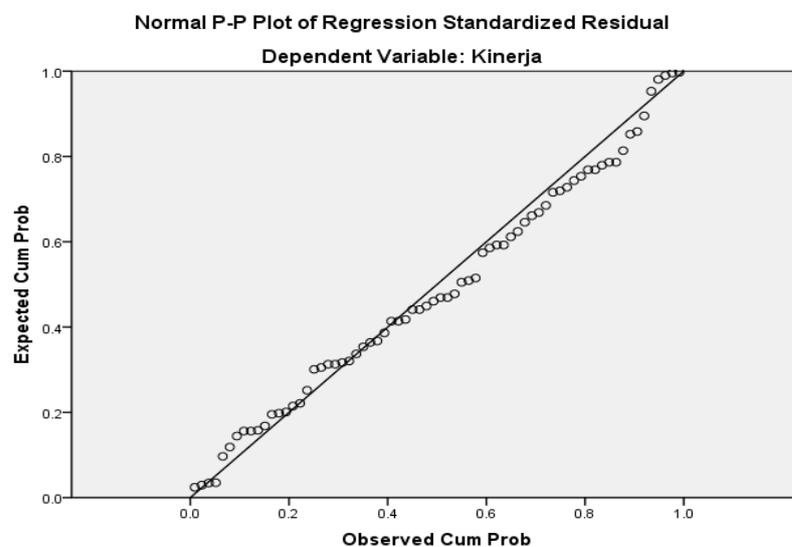
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

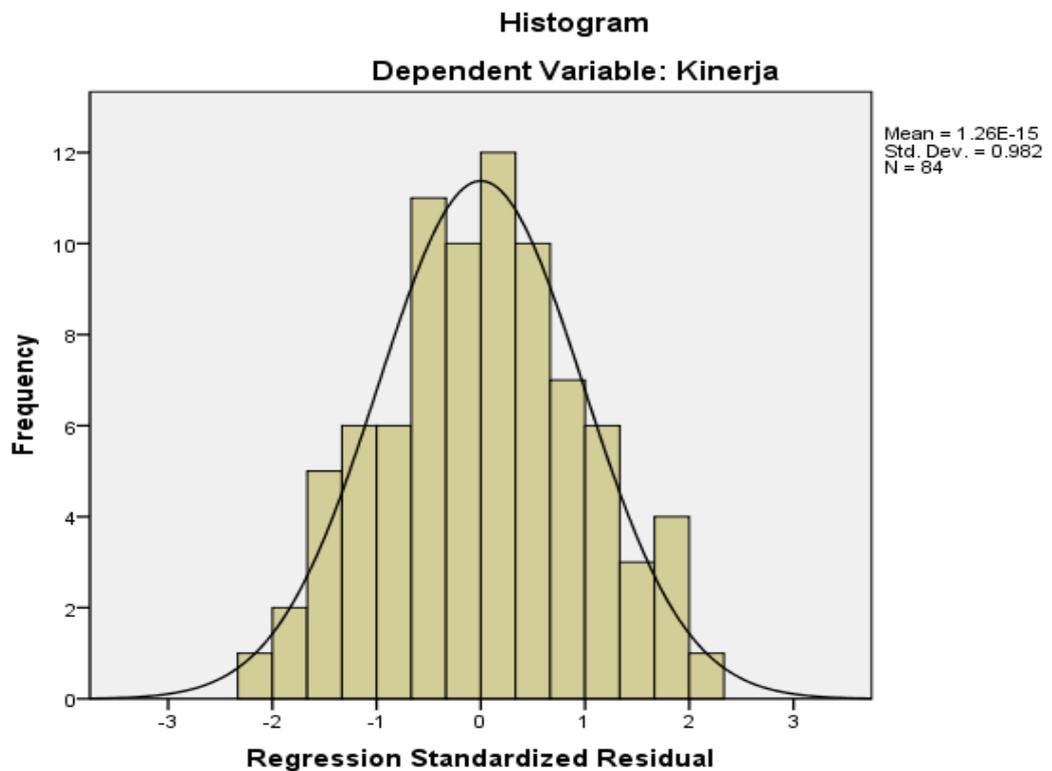
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

a. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10 Multikolinearitas

Coefficients^a

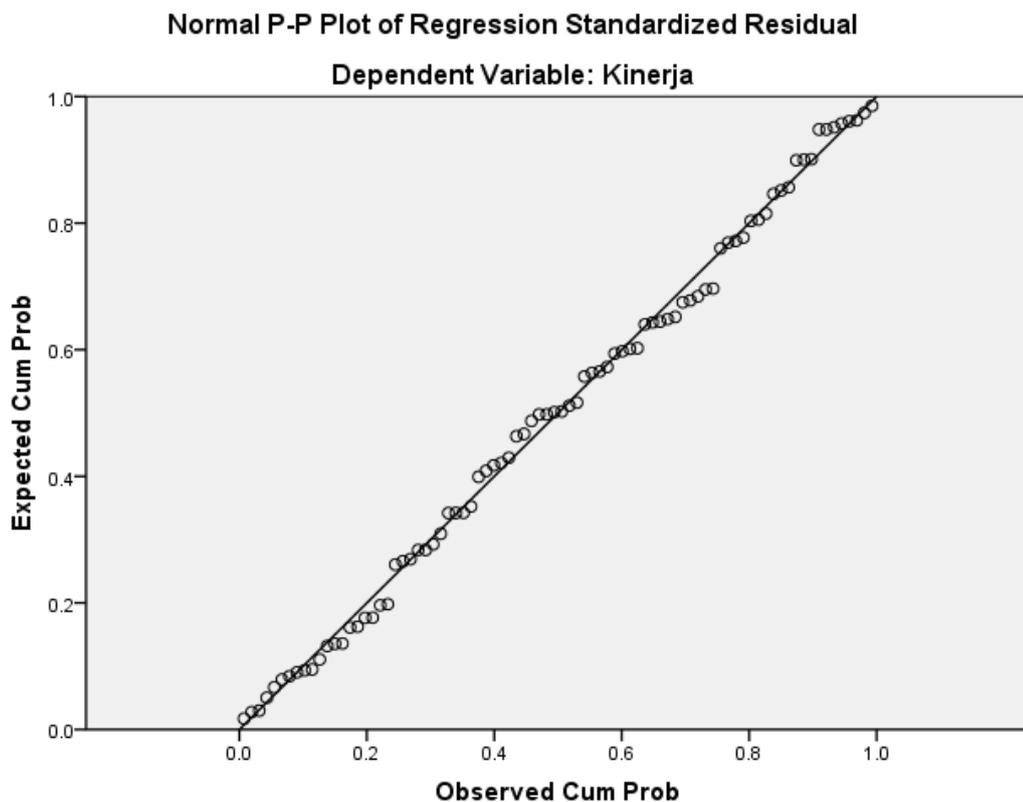
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.874	1.145
Lingkungan Kerja	.817	1.223
Insentif	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.11 Uji t

Coefficients^a

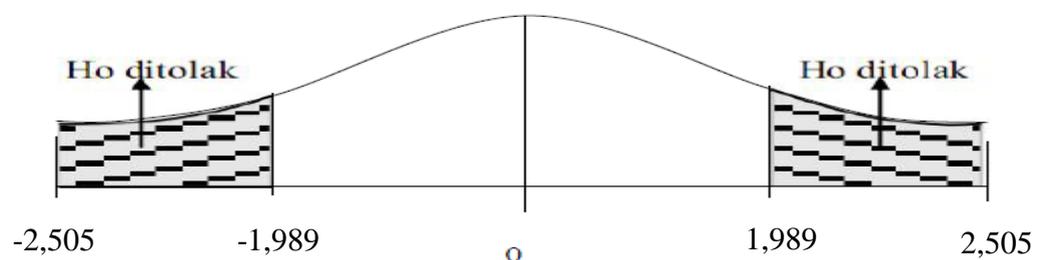
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.567	5.885		1.965	.053
Disiplin Kerja	.166	.066	.248	2.505	.014
Lingkungan Kerja	.261	.079	.339	3.313	.001
Insentif	.254	.139	.178	4.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2020)

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

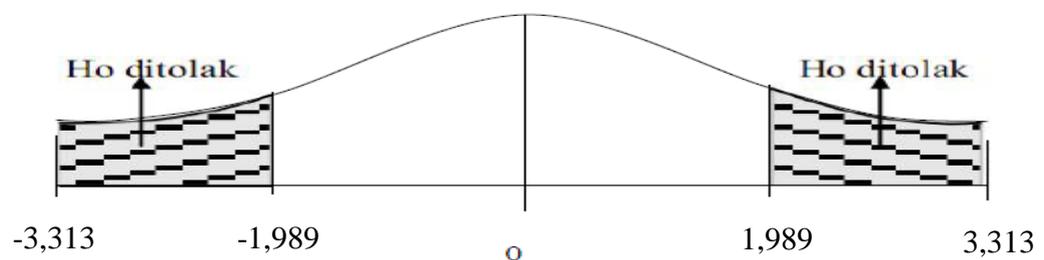
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,505 dengan probabilitas sig 0,014 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa t_{tabel} 1,989. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

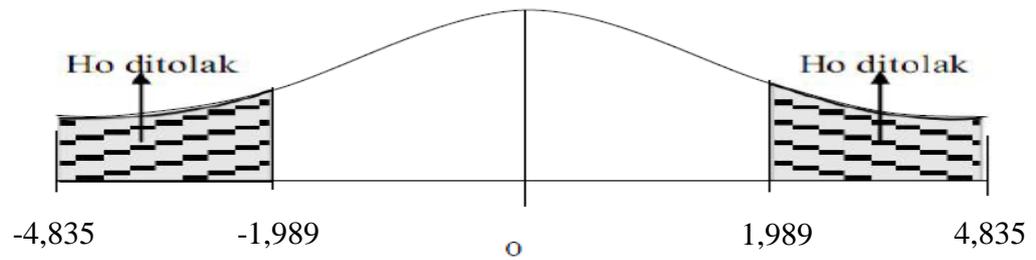
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 3,313 dengan probabilitas sig 0,001 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa $t_{\text{tabel}} 1,989$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Insentif (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 4,835 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa $t_{\text{tabel}} 1,989$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.240	3	84.080	12.234	.000 ^a
	Residual	549.796	80	6.872		
	Total	802.036	83			

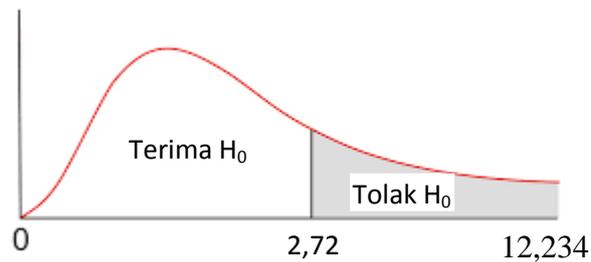
a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2020)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,234 dengan sig $0.000 < \alpha = 0,05$ atau diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.561 ^a	.314	.289	2.62154	.314	12.234	3	80	.000	1.506

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,561 \times 100\% \\
 &= 31,4\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,314 atau 31,4% menunjukkan sekitar 31,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Insentif (X_3). Sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,505 > t_{tabel}$ 1,989 dengan probabilitas sig $0,014 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3,313 > t_{tabel}$ 1,989 dengan probabilitas sig $0,001 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2013 hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan,

kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung, 2018) menyimpulkan ”terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.” Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Insentif (X3) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,835 > t_{tabel}$ 1,989 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X₃ (Insentif) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya.

Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

Insentif sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) mengatakan bahwa “upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Kompensasi berupa insentif diberikan diluar gaji pokok, tujuannya untuk mendorong para karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Tujuan lainnya untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan agar bisa lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian insentif diberikan karena adanya kontribusi terhadap perusahaan dan merupakan hasil kerja karyawan itu sendiri.

Menurut (Winardi, 2014) menyatakan bahwa gaji/upah termasuk pemberian insentif, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

4. Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,234 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

Insentif sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) mengatakan bahwa “upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”. Kompensasi berupa insentif diberikan diluar gaji pokok, tujuannya untuk mendorong para karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas

dan kuantitas hasil kerjanya. Tujuan lainnya untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan agar bisa lebih bersemangat dalam bekerja. Pemberian insentif diberikan karena adanya kontribusi terhadap perusahaan dan merupakan hasil kerja karyawan itu sendiri.

Menurut (Winardi, 2014) menyatakan bahwa gaji/upah termasuk pemberian insentif, penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok pegawai yang berprestasi tinggi”.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan. Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan. Sehingga Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan. Sehingga apabila Insentif meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Insentif rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan. Sehingga apabila Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat

meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja dan Insentif rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
2. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan Lingkungan Kerja yang diberikan agar terciptanya lebih kondusif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja.
3. Hendaknya organisasi memperhatikan Insentif, karena dengan insentif yang baik diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, Insentif ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja dan Insentif yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Insentif Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18*(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan, 4*(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Insentif Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 4*(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bacal, R. (2014). *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma*. Gramedia Pustaka.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 235–246.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global*

Education VII "Humanising Technology For IR 4.0," 69–81.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Husnan, S. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan,. Edisi Ketujuh*.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.

- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Lesamana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kebijakan Universitas Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 97–102.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Mardiana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grassindo.
- Mulyono. (2013). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Mulyono, (2013), Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan, Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018a). Influence of Work Discipline and Supervision To Increasing Employee Productivity in Pt. Citra Robin Sarana Medan. *The 11th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology*, 2010, 742–750. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bfjmp>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018b). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (G. Mada (ed.)).
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Perwiro. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPF.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Prehallindo.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Sangadji, E. M., & Sopiha, S. (2010). *Metodologi Penelitian- Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. C.V ANDI OFFSER (PENERBIT ANDI).
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Insentif Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU, 1(1)*, 1–13.
- Sastrohadiwiryo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya. Manusia dalam Organisasi*. Grasindo.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Insentif pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1)*, 124–137.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Winardi. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. kencana.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran Exploring Marketing Research*. Salemba Empat.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nur Ahmad Fadil Batubara
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 27 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. M. Yacub No. 27/134
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : H. Ikhwan Batubara
Ibu : Hj. Rahmawida Lubis
Alamat : Jl. M. Yacub No. 27/134

Pendidikan Formal

1. MIN Medan Tamat Tahun 2010
2. MTs Al-Hasanah Medan Tamat Tahun 2013
3. MAN 1 Medan Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, November 2020

NUR AHMAD FADIL BATUBARA

VARIABEL DISPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
	Tata Cara Kerja					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
4.	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
	Ketaatan pada Atasan					
5.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.					
6.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan..					
	Kesadaran Bekerja					
7.	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dala bekerja agar tidak merasa jenuh					
	Tanggung jawab					
9.	Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja					

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Hubungan Karyawan					
1.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
2.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja					
3.	Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising					
4.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan					
	Peraturan Kerja					
5.	Setiap pegawai harus mematuhi peraturan dalam bekerja					
6.	Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai jika melanggar peraturan					
	Penerangan					
7.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
8.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Sirkulasi Udara					
9.	Sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai					
10.	Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
	Keamanan					
11.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
12.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.					

VARIABEL INSENTIF (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kinerja					
1.	Insentif yang diberikan berdasarkan kinerja					
2.	Saya keakan bersamangat bekerja karena insentif yang diberikan memuaskan					
	Lama Bekerja					
3.	Insentif yang diberikan berdasarkan lama bekerja					
4.	Saya senang adanya lembur dikarenakan insentif yang yang diberikan					
	Senioritas					
5.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan jabatan yang diberikan					
6.	Seorang atasan akan mendapatkan insentif yang lebih besar					
	Kebutuhan					
7.	Insentif yang diberikan merupakan suatu kebutuhan					
8	Insentif yang diberikan merupakan penghargaan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer					
	Evaluasi Jabatan					
9.	Insentif yang dirima merupakan evaluasi atas jabatan yang diemban					
10	Perusahaan memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi.					

VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Hasil Kerja					
1.	Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan					
	Kualitas Hasil Kerja					
2.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.					
	Efesiensi dalam melaksanakan tugas					
3.	Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin					
	Disiplin kerja					
4.	Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan					
	Inisiatif					
5.	Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak					
	Ketelitian					
6.	Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti					
	Kepemimpinan					
7.	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja					
8.	Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi					
	Kejujuran					
9.	Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja					
	Kreativitas					
10.	Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki					

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.1	7.1	7.1
	3.00	16	19.0	19.0	26.2
	4.00	42	50.0	50.0	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.0	6.0	6.0
	3.00	15	17.9	17.9	23.8
	4.00	36	42.9	42.9	66.7
	5.00	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	17.9	17.9	17.9
	4.00	53	63.1	63.1	81.0
	5.00	16	19.0	19.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	16.7	16.7	16.7
	4.00	50	59.5	59.5	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	13	15.5	15.5	16.7
	4.00	54	64.3	64.3	81.0
	5.00	16	19.0	19.0	100.0

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	13	15.5	15.5	16.7
	4.00	54	64.3	64.3	81.0
	5.00	16	19.0	19.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	13	15.5	15.5	16.7
	4.00	51	60.7	60.7	77.4
	5.00	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.8	4.8	4.8
	3.00	22	26.2	26.2	31.0
	4.00	44	52.4	52.4	83.3
	5.00	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	9.5	9.5	9.5
	3.00	7	8.3	8.3	17.9
	4.00	57	67.9	67.9	85.7
	5.00	12	14.3	14.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.8	4.8	4.8
	3.00	16	19.0	19.0	23.8
	4.00	50	59.5	59.5	83.3
	5.00	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.6	3.6	3.6
	3.00	8	9.5	9.5	13.1
	4.00	55	65.5	65.5	78.6
	5.00	18	21.4	21.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.693**	.352**	.461**	.319**	.247*	.362**	.331**	.389**	.304**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.003	.023	.001	.002	.000	.005	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2	Pearson Correlation	.693**	1	.271*	.452**	.394**	.208	.389**	.455**	.402**	.346**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.000	.000	.058	.000	.000	.000	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3	Pearson Correlation	.352**	.271*	1	.401**	.312**	.329**	.364**	.284**	.325**	.145	.571**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013		.000	.004	.002	.001	.009	.003	.189	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4	Pearson Correlation	.461**	.452**	.401**	1	.539**	.338**	.275*	.264*	.354**	.273*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.002	.011	.015	.001	.012	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5	Pearson Correlation	.319**	.394**	.312**	.539**	1	.406**	.328**	.226*	.263*	.169	.599**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.000		.000	.002	.039	.016	.125	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6	Pearson Correlation	.247*	.208	.329**	.338**	.406**	1	.209	.036	.237*	.185	.476**
	Sig. (2-tailed)	.023	.058	.002	.002	.000		.056	.744	.030	.092	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7	Pearson Correlation	.362**	.389**	.364**	.275*	.328**	.209	1	.648**	.514**	.390**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.011	.002	.056		.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8	Pearson Correlation	.331**	.455**	.284**	.264*	.226*	.036	.648**	1	.566**	.312**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.015	.039	.744	.000		.000	.004	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P9	Pearson Correlation	.389**	.402**	.325**	.354**	.263*	.237*	.514**	.566**	1	.230*	.679**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.016	.030	.000	.000		.035	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P10	Pearson Correlation	.304**	.346**	.145	.273*	.169	.185	.390**	.312**	.230*	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.189	.012	.125	.092	.000	.004	.035		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Total	Pearson Correlation	.721**	.749**	.571**	.665**	.599**	.476**	.711**	.665**	.679**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Disiplin (X1)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

Distribusi Jawaban Rasponden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	46	54.8	54.8	63.1
	5.00	31	36.9	36.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	54	64.3	64.3	77.4
	5.00	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.1	7.1	7.1
	4.00	45	53.6	53.6	60.7
	5.00	33	39.3	39.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	53	63.1	63.1	71.4
	5.00	24	28.6	28.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	47	56.0	56.0	69.0
	5.00	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	8.3	8.3	8.3
4.00	52	61.9	61.9	70.2
5.00	25	29.8	29.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.1	7.1	7.1
4.00	49	58.3	58.3	65.5
5.00	29	34.5	34.5	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.1	7.1	7.1
4.00	45	53.6	53.6	60.7
5.00	33	39.3	39.3	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.3	8.3	8.3
3.00	13	15.5	15.5	23.8
4.00	34	40.5	40.5	64.3
5.00	30	35.7	35.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	29	34.5	34.5	34.5
4.00	25	29.8	29.8	64.3
5.00	30	35.7	35.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	51	60.7	60.7	69.0
	5.00	26	31.0	31.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	52	61.9	61.9	75.0
	5.00	21	25.0	25.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P10	Pearson Correlation	.087	.190	.016	.045	.263*	.093	.115	.134	.154	1	.067	.114	.413**
	Sig. (2-tailed)	.433	.083	.885	.687	.016	.401	.298	.223	.162		.542	.300	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P11	Pearson Correlation	.521**	.214	.234*	.148	.306**	.349**	.132	-.004	.051	.067	1	.361**	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.032	.180	.005	.001	.230	.974	.642	.542		.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P12	Pearson Correlation	.263*	.668**	.255*	.136	.314**	.165	.311**	.189	.142	.114	.361**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.019	.216	.004	.134	.004	.085	.197	.300	.001		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Total	Pearson Correlation	.552**	.537**	.515**	.436**	.584**	.584**	.586**	.481**	.485**	.413**	.511**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X2)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	12

Distroibusi Jawaban Responden Variabel Insentif (X3)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	51	60.7	60.7	73.8
	5.00	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.5	9.5	9.5
	4.00	48	57.1	57.1	66.7
	5.00	28	33.3	33.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	19.0	19.0	19.0
	4.00	49	58.3	58.3	77.4
	5.00	19	22.6	22.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	15.5	15.5	15.5
	4.00	37	44.0	44.0	59.5
	5.00	34	40.5	40.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	14	16.7	16.7	19.0
	4.00	67	79.8	79.8	98.8
	5.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	11.9	11.9	11.9
	4.00	70	83.3	83.3	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	7	8.3	8.3	9.5
	4.00	72	85.7	85.7	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.6	3.6	3.6
	4.00	77	91.7	91.7	95.2
	5.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.6	3.6	3.6
	4.00	75	89.3	89.3	92.9
	5.00	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.6	3.6	3.6
	4.00	67	79.8	79.8	83.3
	5.00	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P9	Pearson Correlation	.156	.077	.051	.013	.274*	.111	.016	-	1	.392**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.157	.486	.647	.907	.012	.317	.888	.005		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P10	Pearson Correlation	.116	-.119	.069	-.029	.128	.054	.176	-	.392**	1	.340**
	Sig. (2-tailed)	.295	.282	.533	.790	.247	.625	.110	.013	.000		.002
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P11	Pearson Correlation	.428**	.498**	.561**	.458**	.520**	.384**	.442**	.143	.399**	.340**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.193	.000	.002	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Insentif (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	8	9.5	9.5	10.7
	4.00	53	63.1	63.1	73.8
	5.00	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	3	3.6	3.6	4.8
	4.00	55	65.5	65.5	70.2
	5.00	25	29.8	29.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.1	13.1	13.1
	4.00	51	60.7	60.7	73.8
	5.00	22	26.2	26.2	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.3	14.3	14.3
	4.00	52	61.9	61.9	76.2
	5.00	20	23.8	23.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	10.7	10.7	10.7
4.00	53	63.1	63.1	73.8
5.00	22	26.2	26.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	11.9	11.9	11.9
4.00	48	57.1	57.1	69.0
5.00	26	31.0	31.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	17.9	17.9	17.9
4.00	47	56.0	56.0	73.8
5.00	22	26.2	26.2	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	14.3	14.3	14.3
4.00	45	53.6	53.6	67.9
5.00	27	32.1	32.1	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	9.5	9.5	9.5
4.00	50	59.5	59.5	69.0
5.00	26	31.0	31.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.3	8.3	8.3
	4.00	54	64.3	64.3	72.6
	5.00	23	27.4	27.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)
Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
P1 Pearson Correlation	1	.317**	.170	.090	.397**	-.039	.000	.113	.142	-.145	.408**
Sig. (2-tailed)		.003	.122	.416	.000	.722	1.000	.308	.198	.187	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P2 Pearson Correlation	.317**	1	.203	-.025	.099	-.019	-.075	-.098	.061	-.257*	.244*
Sig. (2-tailed)	.003		.064	.819	.368	.865	.499	.373	.579	.018	.026
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P3 Pearson Correlation	.170	.203	1	.381**	.440**	.121	.209	.178	.183	.065	.587**
Sig. (2-tailed)	.122	.064		.000	.000	.273	.056	.105	.096	.555	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P4 Pearson Correlation	.090	-.025	.381**	1	.258*	.202	.217*	.106	.172	.258*	.525**
Sig. (2-tailed)	.416	.819	.000		.018	.066	.047	.337	.117	.018	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P5 Pearson Correlation	.397**	.099	.440**	.258*	1	-.015	.121	.237*	.312**	.126	.584**
Sig. (2-tailed)	.000	.368	.000	.018		.889	.275	.030	.004	.253	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P6 Pearson Correlation	-.039	-.019	.121	.202	-.015	1	.221*	.293**	.240*	.200	.445**
Sig. (2-tailed)	.722	.865	.273	.066	.889		.043	.007	.028	.069	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P7 Pearson Correlation	.000	-.075	.209	.217*	.121	.221*	1	.488**	.468**	.213	.584**
Sig. (2-tailed)	1.000	.499	.056	.047	.275	.043		.000	.000	.052	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P8 Pearson Correlation	.113	-.098	.178	.106	.237*	.293**	.488**	1	.507**	.228*	.620**
Sig. (2-tailed)	.308	.373	.105	.337	.030	.007	.000		.000	.037	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P9 Pearson Correlation	.142	.061	.183	.172	.312**	.240*	.468**	.507**	1	.160	.650**

	Sig. (2-tailed)	.198	.579	.096	.117	.004	.028	.000	.000		.145	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P10	Pearson Correlation	-.145	-.257*	.065	.258*	.126	.200	.213	.228*	.160	1	.356**
	Sig. (2-tailed)	.187	.018	.555	.018	.253	.069	.052	.037	.145		.001
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
P11	Pearson Correlation	.408**	.244*	.587**	.525**	.584**	.445**	.584**	.620**	.650**	.356**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	10

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
dimension0	.561 ^a	.314	.289	2.62154	.314	12.234	3	80	.000	1.506

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.240	3	84.080	12.234	.000 ^a
	Residual	549.796	80	6.872		
	Total	802.036	83			

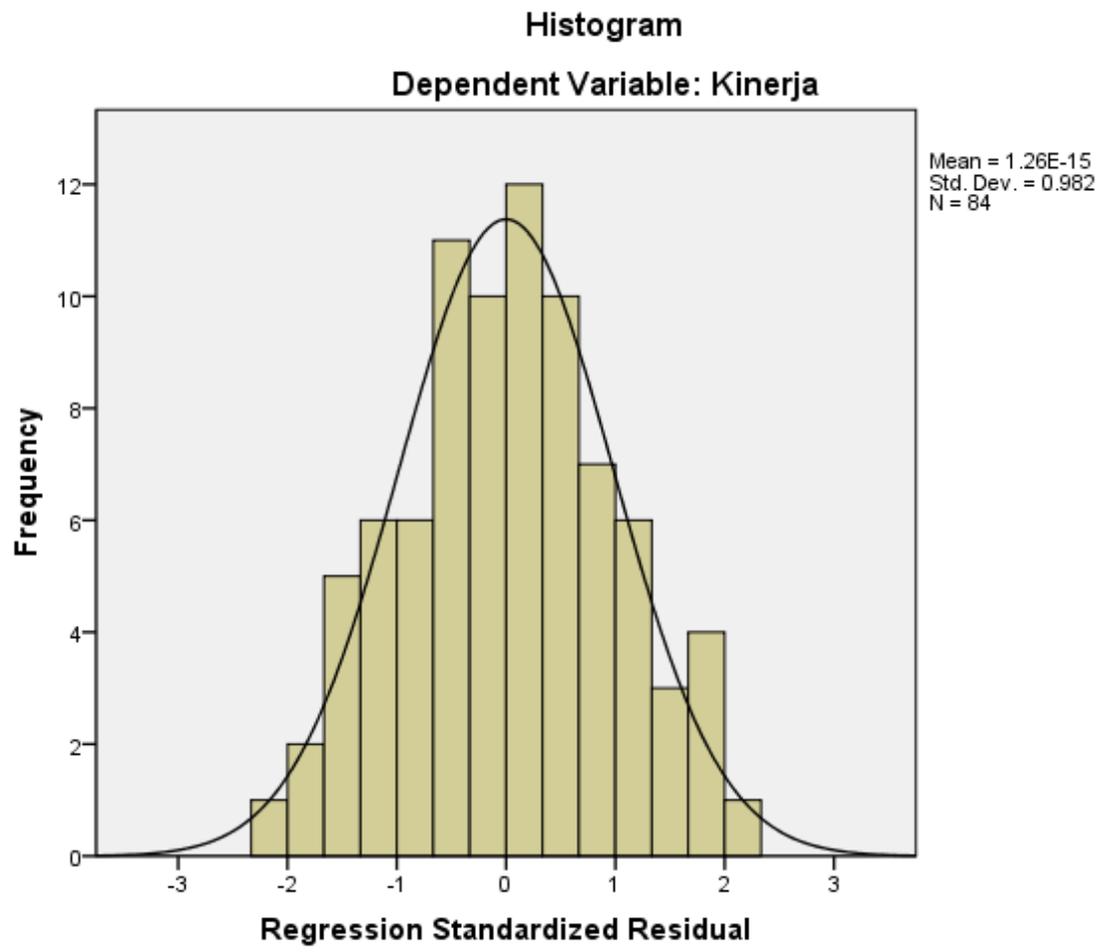
a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

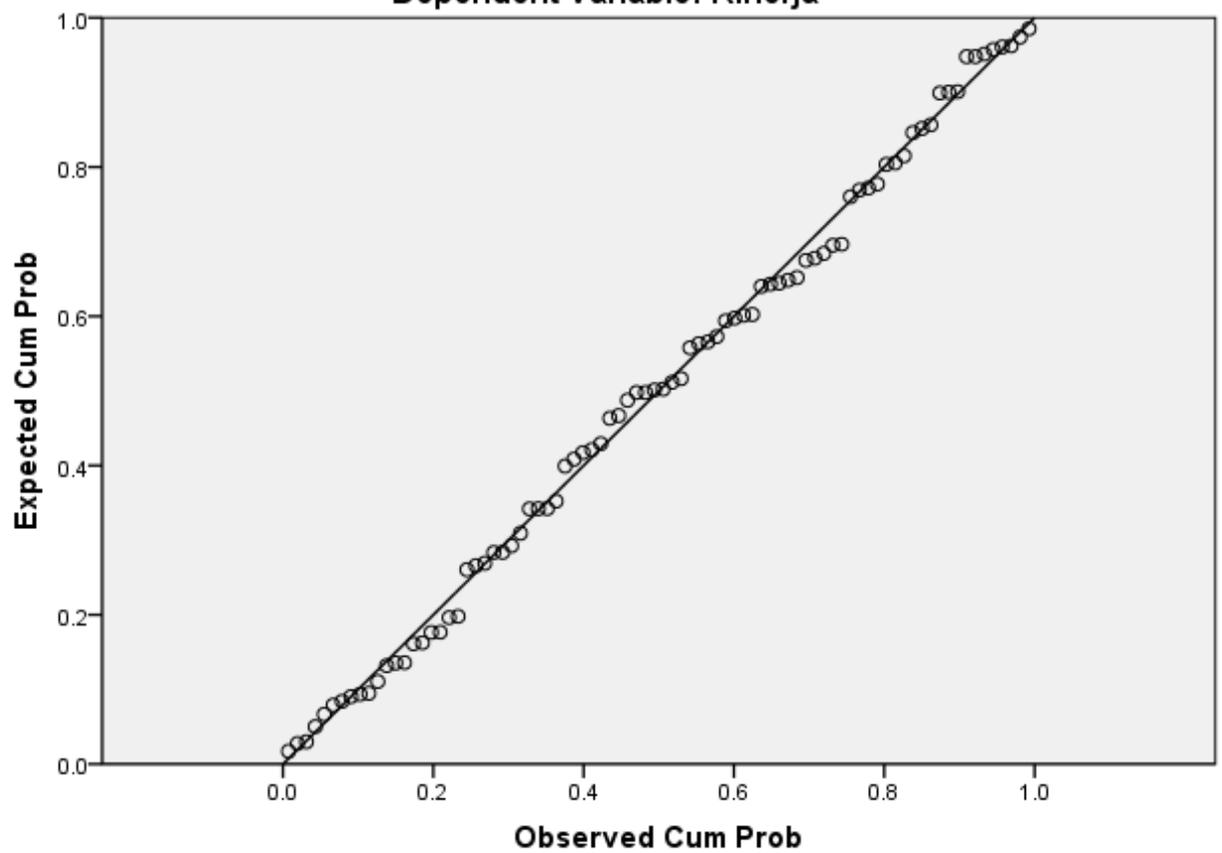
Coefficients^a

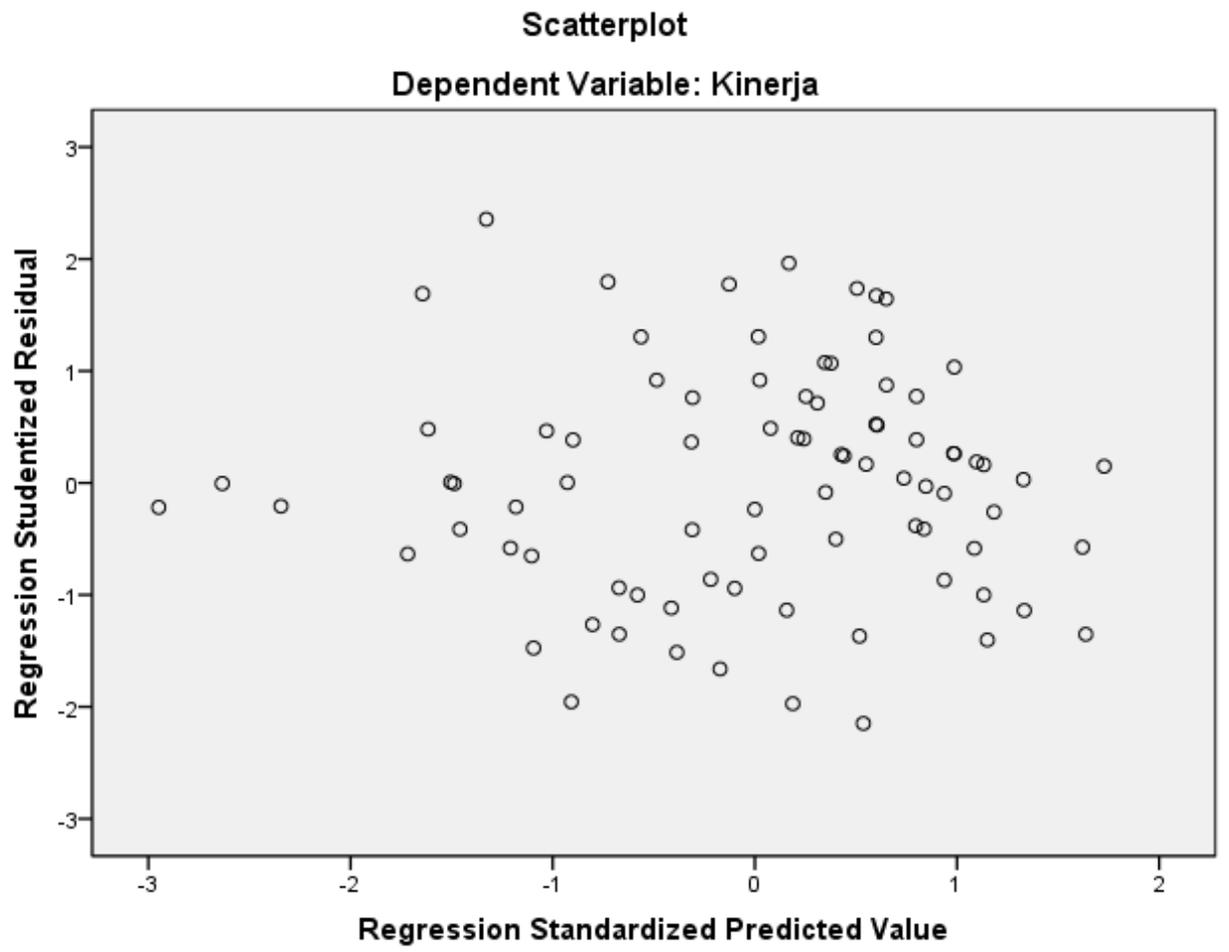
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.567	5.885		1.965	.053		
	Disiplin Kerja	.166	.066	.248	2.505	.014	.874	1.145
	Lingkungan Kerja	.261	.079	.339	3.313	.001	.817	1.223
	Insentif	.254	.139	.178	1.835	.070	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja





Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	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	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	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	1.79588	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	1.34061	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	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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	8.76	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	6.61	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	3.86	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	3.06	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	3.39	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	2.08	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	2.49	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
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1041/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/2/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 22/2/2020

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Ahmad Fadil Bb
NPM : 1605160611
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri
3. seberapa besar pengaruh insentif terhadap karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Gubernur Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Nur Ahmad Fadil Bb)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1041/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/2/2020

Nama Mahasiswa : Nur Ahmad Fadil Bb
 NPM : 1605160611
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 22/2/2020
 Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : M. Taufik Lemman Jel
 Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(M. Taufik Lemman)

Keterangan:

*1) Dosis oleh Program Studi

*2) Dosis oleh Dosen Pembimbing

Seluruh disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload di laman ke-2 via portal form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menandatangani surat ini agar di sebalutnya
 nomor dan tanggalnya

Nomor : 2418 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 28 Dzulhijjah 1441 H
 Lampiran : 18 Agustus 2020 M
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan.
 PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara - Aceh
 Jln. H.M. Yamin No. 44
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi **Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Ahmad Fadil Batubara
 Npm : 1605160611
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara - Aceh Di Medan 20004

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb


 Dekan
 H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No 8-10 Medan 20112
Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: W2-U1 / 20.520 / HK.00 / X / 2020

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 05 Oktober 2020, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat, dari Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : NURHAYATI.

N P M : 1605160618.

Judul Skripsi : Pengaruh Kepimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna pengambilan data atau riset.

Medan, 14 Oktober 2020
An. KETUA PENGADILAN NEGERI MEDAN
PANITERA
Ub. PANITERA MUDA, HUKUM,


H. SYAFRIDA HAFNI, SH, MH.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 20 Oktober 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Nur Ahmad Fadil Batubara
N.P.M. : 1605160611
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 27 Agustus 1998
Alamat Rumah : Jalan M Yacub No. 27/134 Medan
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Proposal skripsi sudah bagus hanya pastikan kutipan sudah menggunakan mendelay
Bab I	Sudah Oke P. Nya Loh klo
Bab II	Sudah Oke P. Nya tes dan jua dan
Bab III	Sudah Oke P. Nya repon
Lainnya	Sudah Oke Guna Mide
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Taufik Lesmana, SP., M.M

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

Muslih, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 20 Oktober 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Nur Ahmad Fadil Batubara
N .P.M. : 1605160611
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 27 Agustus 1998
Alamat Rumah : Jalan M Yacub No. 27/134 Medan
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh Di Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Muhammad Taufik Lesmana, SP., M.M

Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Taufik Lesmana, SP., M.M

Pembanding

Muslih, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umssu.ac.id> Email: rector@umssu.ac.id

Nomor : 3627/II.3-AU/UMSU-05/17/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 25 Rabi'ul Awwal 1442 H
11 Nopember 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Pos Indonesia (Persero)
Kantor Regional I Sumatera Utara - Aceh
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

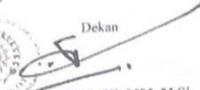
Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - F*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nur Ahmad Fadil Batubara**
N P M : **1605160611**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara - Aceh Di Medan 20004**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.SI

Tembusan :

1. Peringgal



PT. Pos Indonesia (Persero)
Kantor Regional 1 Medan 20000
Sumatera Utara – Nanggroe Aceh Darussalam
Jl. Prof. H. M. Yamin No 44 Medan 20231
Telp. (061) 4570053, Faks (061) 455161

Medan, 12 November 2020

Nomor : 2249/Umum/1120 Kepada :
Lampiran : - Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah
Perihal : Telah selesai melaksanakan Di MEDAN
kegiatan Riset.

Dengan hormat,

Menunjuk surat Saudara No 3627/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 11 Nopember 2020 perihal Menyelesaikan Riset untuk mahasiswa Saudara yang bernama :

No.	Nama	NPM	JURUSAN
1	Nur Ahmad Fadil Batubara	1605160611	Manajemen

Bahwa kami menyatakan mahasiswa yang bersangkutan telah selesai melakukan Riset di perusahaan kami Kantor Regional 1 Medan 20004 dengan baik.
Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Manajer Sekretariat

 POS INDONESIA
 MEDAN
 Nippos: 971336143



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

UMSU, Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238
Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Muhammad Taufik Lesmana, SP., M.M

Nama Mahasiswa : Nur Ahmad Fadil Batubara
NPM : 1605160611
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional I Sumatera Utara-Aceh di Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
	<ul style="list-style-type: none"> -Dalam abstrak tidak usah pakai kata oleh, langsung nama, dibawahnya manajemen lalu dibawahnya alamat email, kemudian untuk kata kunci yang ada hanya variabel x dan y saja tidak usah pakai kata terhadap dan cetak miring dan ditambahkan dengan abstract -Untuk Bab IV buat hasil penelitian dan pembahasan -Buat kesimpulan dari analisis variabel penelitian, baik X1, X2, X3 dan Y -Dalam uji normalitas tambahkan gambar histogram dan keterangannya -Untuk uji parsial (uji t) buat satu-satu variabel beserta gambar uji t dan keterangannya -Tambahkan gambar untuk uji F beserta keterangannya -Dalam keterangan di uji t tambahkan pengaruh positif dan signifikan 		

17/11/20	-Buat tulisan abstractnya, kemudian perhatikan judulnya ada yang kurang kata-katanya, lihat margamu dan buat cetak miring kata kuncinya. -Judul Bab IV perbaiki -Dalam analisis variabel penelitian buat kesimpulan di setiap variabel -Tambahkan surat pernyataan keastian skripsi -Buat lampiran-lampirannya		
18/11/20	-Buat tulisan abstractnya -ACC skripsi		

PembimbingSkripsi



(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M)

Medan, November 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN., SE., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NUR AHMAD FADIL BATUBARA
N.P.M : 1605160611
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS
INDONESIA (PERSERO) KANTOR REGIONAL I SUMATERA
UTARA-ACEH DI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si