

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM PERUMNAS
REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

GUSTI HARDIANSYAH
1305160916

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

GUSTI HARDIANSYAH, NPM 1305160916, PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN. SKRIPSI

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 47 responden yang merupakan pegawai dari Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif pemberian insentif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$, terdapat pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,927) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan untuk pemberian insentif dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Perum Perumnas Regional 1 Medan dengan nilai $F_{hitung} (52,764) > F_{tabel} (3,20)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,706 menunjukkan sekitar 70,6% pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan sisanya 29,4% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Kata Kunci : Pemberian Insentif, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Tarmizi Taher dan Ibunda Suwati yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE,MM,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE,M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Roswita Hafni, DRA., M.Si Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Bapak Pimpinan Perum Perumnas Regional 1 Medan beserta seluruh pegawai yang memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Kepada Kakanda Ayunda Pratiwi, S.P dan Abangda Rezzi Pratama Putra S.H yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.
11. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, April 2017
Penulis

GUSTI HARDIANSYAH
1305160916

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Teori Kepuasan Kerja	9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
d. Indikator Kepuasan Kerja	12
2. Insentif	13
a. Pengertian Insentif	13
b. Bentuk- Bentuk Insentif.....	14
c. Faktor Mempengaruhi Insentif.....	16
d. Sistem Pemberian Insentif.....	17

e. Indikator Insentif.....	19
3. Disiplin Kerja	23
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	24
c. Bentuk Disiplin Kerja	26
d. Pendekatan Disiplin Kerja	26
e. Indikator Disiplin Kerja	29
B. Kerangka Konseptual.....	32
C. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Variabel Penelitian	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisa Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
2. Karakteristik Responden	55
3. Analisis Variabel Penelitian.....	56
4. Analisis Data.....	64
B. Pembahasan	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Insentif	38
Tabel III.2	Indikator Disiplin Kerja	38
Tabel III.3	Indikator Kepuasan Kerja	39
Tabel III.4	Waktu Penelitian	39
Tabel III.5	Skala Pengukuran Likert.....	41
Tabel IV.1	Skala Likert.....	51
Tabel IV.2	Uji Validitas Pemberian Insentif.....	51
Tabel IV.3	Uji Validitas Disiplin Kerja	53
Tabel IV.4	Uji Validitas Kepuasan Kerja	53
Tabel IV.5	Uji Reliabilitas	54
Tabel IV.6	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin	55
Tabel IV.7	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel IV.8	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.9	Skor Angket Pemberian Insentif	56
Tabel IV.10	Skor Angket Disiplin Kerja	59
Tabel IV.11	Skor Angket Kepuasan Kerja.....	61
Tabel IV.12	Uji Autokorelasi.....	66
Tabel IV.13	Uji Multikolinieritas	66
Tabel IV.14	Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.15	Uji t.....	70
Tabel IV.16	Uji F.....	74
Tabel IV.17	Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar II.2 Kerangka Konseptual	34
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	36
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	46
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	48
Gambar III.3 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar IV.1 Grafik Histrogram	64
Gambar IV.2 P-Plot	65
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	67
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	71
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis	73
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Perusahaan dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan dengan baik, pegawai akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan output yang kurang maksimal. Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja pegawai yang baik. Rendahnya kinerja pegawai yang berakibat rendahnya produktivitas perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat kerja.

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga maupun suatu organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Menurut Fitzgerald et al (2007 hal. 11) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil emosi yang positif dari rasa senang pegawai yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari pegawai tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dirasakan menyenangkan dan mencintai atas pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan oleh sikap, moral kerja, kedisiplinan dan juga dari tingkat prestasi kerja. Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan, maupun dari luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja pegawai tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh ruang lingkup pekerjaan, disiplin kerja, hubungan di antara para pegawai maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak berupa uang ataupun penghargaan, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Insentif adalah pemberian lebih yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Bagi mayoritas pegawai, uang masih tetap merupakan motivasi kuat.

Rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan pegawai akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produksi (Handoko, 2010 hal. 176).

Para pegawai juga mempunyai kebutuhan untuk hidupnya, dimana kebutuhan tersebut baik dalam kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja (Hasibuan, 2012 hal. 14).

Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, kebutuhan pegawai dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya.

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya, dimana peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/

pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana perusahaan secara efektif dan efisien. Bila para pegawai/ pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja (Soerjono, 2007 hal. 60).

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa Perum Perumnas Regional 1 Medan dalam memberikan kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan aspirasi pegawai, dimana pekerjaan pegawai yang kurang sesuai dengan pemberian insentif yang selama ini berjalan, seperti halnya mengenai pemberian insentif lembur kerja yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai, lembur kerja terjadi dikarenakan pimpinan memberikan tambahan dalam pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan tersebut, dimana pegawai yang merasakan beban pekerjaan yang bertambah tidak sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu juga terlihat dengan masih adanya beberapa pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan yang datang terlambat, dan keluar dalam waktu jam kerja, dengan kurangnya disiplin kerja pegawai membuat pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai terbengkalai, hal ini akan membuat pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Nerit Ditha Verawati (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Insentif, Kesejahteraan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, kesejahteraan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan disarankan perusahaan terus meningkatkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, karena dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka pegawai akan bekerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting pemberian insentif dan disiplin kerja dalam meningkatkan kepuasan pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan**".

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa pekerjaan pegawai yang kurang sesuai dengan pemberian insentif yang selama ini berjalan, seperti hal nya mengenai ketidakpuasan dari beberapa pegawai atas pemberian insentif mengenai waktu kerja yang melebihi dari batas yang telah ditetapkan.
2. Masih ada beberapa pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan yang tidak disiplin dengan datang terlambat dan penggunaan alat-alat kerja dengan tidak sesuai prosedur Perum Perumnas Regional 1 Medan.

3. Masih adanya pegawai yang kurang puas atas pemberian insentif yang diberikan oleh Perum Perumnas Regional 1 Medan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan?
3. Apakah pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis,
 - 1) Penelitian diharapkan sebagai sarana belajar untuk dapat menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.
 - 2) Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kepuasan kerja
- b. Manfaat praktis,
 - 1) Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pemberian insentif dan disiplin kerja berdampak pada kepuasan kerja.
 - 2) Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan terhadap peningkatan sumber daya manusia pada pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan
- c. Manfaat akademis,
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kepuasan kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Menurut Robbins (2008 hal. 99) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan-pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Handoko (2008 hal. 193) menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Karyawan yang paling merasa tidak puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak dan mendapat paling sedikit. Sedangkan yang merasa paling puas adalah mereka yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang menyenangkan atas hasil pekerjaan yang

dilakukannya yang dapat memberikan motivasi positif untuk prestasi kerja yang dihasilkan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2011 hal. 120) teori-teori kepuasan terdiri dari enam yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan

terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012 hal. 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak berupa uang ataupun penghargaan, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Handoko (2008 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui insentif”. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri pegawai tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja (Soerjono, 2007 hal. 60)..

Menurut Edy Sutrisno (2010 hal. 80), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat.

- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009 hal. 860) menyatakan faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja.
- 7) Kondisi pekerjaan.

Menurut Triton PB (2009 hal. 165) mengemukakan J indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

2) Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya.

3) Promosi

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja.

4) Kepenyeliaan (*supervisi*)

Kepenyeliaan merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan.

5) Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Insentif diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan output atau penghematan biaya. Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah.

Menurut Rivai (2009 hal. 384) mengemukakan bahwa insentif adalah: “Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007 hal. 240) pemberian insentif adalah: “Menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja”.

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 89) menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

b. Bentuk-Bentuk Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif. Menurut Rivai (2009 hal. 385) terdapat beberapa bentuk insentif secara umum yaitu:

1) *Piecework* (Upah per output)

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya output per unit. Cocok digunakan untuk pekerjaan yang output-nya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat level yang sangat operasional dalam organisasi.

2) *Production Bonus* (Bonus Produksi)

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian.

3) *Commission* (Komisi)

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

4) *Maturity Curve* (Kurva Kematangan)

Merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga karyawan diharapkan terus meningkatkan prestasi.

5) *Merit Pay* (Upah Kontibusi)

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut terjadi berdasarkan sasaran manajemen.

6) *Pay-for-Knowledge / Pay-for-Skill Compensation* (Upah untuk Pengetahuan)

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

7) *Nonmonetary Incentive* (Insentif Non Materi)

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain. Seperti dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain-lain. Hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang. Adapula insentif diberikan dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi kerja, perluasan jabatan, dan pengubahan gaya.

8) Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan (bonus jangka pendek), atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu (bonus jangka panjang).

c. Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Heidjrachman (2008, hal. 161) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah :

1. Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti :
 - a. Kondisi dan kemampuan perusahaan
Bila keuangan perusahaan mencukupi maka jumlah insentif yang diberikan akan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mampu atau perusahaan kecil.

b. Kemampuan, kreatifitas serta prestasi dari karyawan

Karyawan yang berprestasi tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang tidak berprestasi.

2. Keadaan ekonomi suatu Negara

Dengan adanya peraturan didalam suatu pemerintahan seperti kebijaksanaan yang diberikan kemudahan bagi setiap usaha akan dapat mempengaruhi jumlah insentif yang akan diberikan kepada setiap karyawan.

3. Tingkat produktivitas

Dengan adanya produktivitas yang tinggi, maka makin meningkat pula keuntungan yang diperoleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengurangi pemborosan biaya dan insentif yang diberikan kepada karyawan meningkat pula.

d. Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2009 hal. 387) menyatakan bahwa salah satu alasan pentingnya suatu pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara yang dilakukan, bertujuan untuk memungkinkan seluruh pekerja yang merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka

pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”

1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar.

2) Insentif Langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

3) Insentif Individu

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

4) Insentif Tim

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

5) Pembagian Keuntungan

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

6) Bagi Hasil

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

e. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2012 hal. 184) adapun indikator daalam 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. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

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

1. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

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

2. Kelebihan

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

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

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. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk

memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

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. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

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. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari

berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sutrisno (2010 hal. 87) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 444) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai (2009 hal. 825) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2010 hal. 86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011 hal. 230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011 hal. 827), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif

terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1) Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

b) Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

c. Harus dilaksanakan segera Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

d. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

e. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

f. Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2) Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

1. Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
2. Ketidakhadiran kerja tanpa izin
3. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

1. Tidak berada ditempat kerja
2. Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut
3. Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- a. Pencurian ditempat kerja
 - b. Perkelahian ditempat kerja
 - c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja
 - d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan
- 3) Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010 hal. 94) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

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 di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa

Menurut Hasibuan (2012 hal. 194) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.

- 2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

3) Keadilan

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

4) Pengawasan melekat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja perusahaan. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5) Sanksi hukuman

Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, tenaga kerja akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner tenaga kerja akan berkurang.

6) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum para tenaga kerja yang telah melakukan tindakan indisipliner dengan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara tenaga kerja dengan atasan dalam suatu perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para pegawai sesuai kenyataan yang para pegawai alami baik secara material maupun non material. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Insentif adalah pemberian lebih yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Bagi mayoritas pegawai, uang masih tetap merupakan motivasi kuat. Rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan pegawai akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan efisiensi produksi (Handoko, 2010 hal. 176).

Menurut Handoko (2008 hal. 117) menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui insentif”. Suatu perusahaan perlu memberikan imbalan kepada para pegawai yang telah mengorbankan waktu, kesempatan dan keterampilan sehingga pegawai merasa puas karena usaha mereka dihargai.

Pemberian insentif akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki

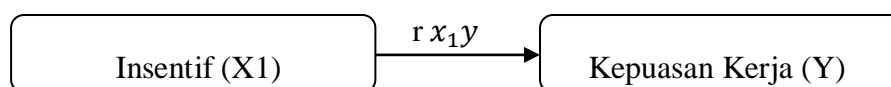
kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Insentif sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Dian Natasari (2012) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas perikatan antara insentif terhadap kepuasan kerja bahwasannya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sementara:

Semakin baik pemberian insentif dalam perusahaan maka semakin tercapai tingkat kepuasan kerja pegawai.

Dengan Flowchart sebagai berikut:



Gambar II.1

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh setiap pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap

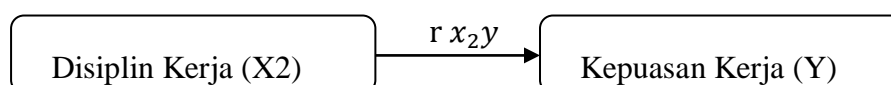
tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya.

Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Selain tingkat kedisiplinan kerja, pegawai mempunyai kebutuhan untuk hidupnya, dimana kebutuhan tersebut baik dalam kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja (Hasibuan, 2012 hal. 14).

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Dian Mardiono (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin dapat menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri pegawai tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2009 hal. 443). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sementara

Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dalam perusahaan maka semakin tercapai tingkat kepuasan kerja pegawai.



Gambar II.2

3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

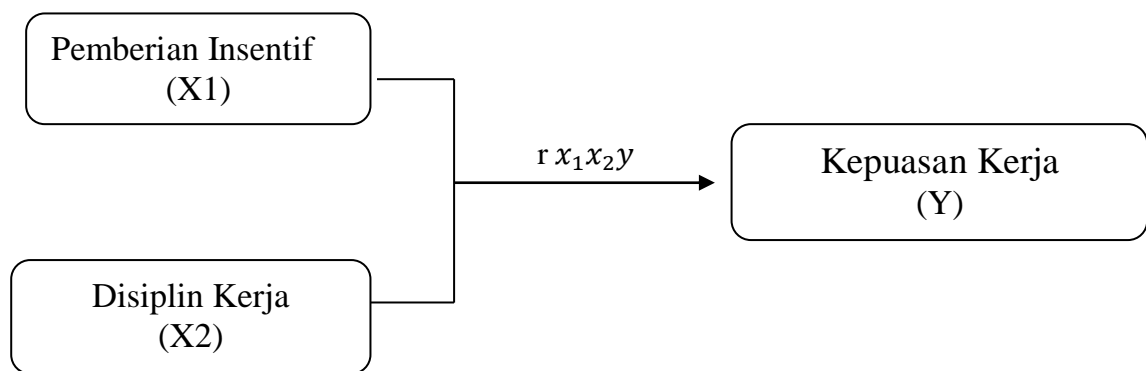
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja pegawai tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai, baik lingkungan di antara para pegawai maupun hubungan dengan manajemen di atasnya.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah balas jasa yang adil dan layak berupa uang ataupun penghargaan, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana perusahaan secara efektif dan efisien. Bila para pegawai/ pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja (Soerjono, 2007 hal. 60). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis sementara

Semakin tinggi pemberian insentif dan tingkat disiplin kerja dalam perusahaan maka semakin tercapai tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar II.3 Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan
3. Ada pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal. 5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah pemberian insentif., dan disiplin kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kepuasan kerja pegawai.

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen insentif dan disiplin kerja. serta variabel dependen kepuasan kerja pegawai. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Insentif (X1)

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan pemimpin kepada tenaga kerja atas prestasi kerja atau untuk merangsang peningkatan produktivitas kerja yang sifatnya tidak tetap atau suatu saat bisa berubah. Insentif dalam penelitian ini merupakan insentif dalam bentuk finansial. Adapun indikator untuk mengukur variabel pemberian insentif adalah:

Tabel III.1
Indikator Insentif

No.	Indikator
1.	Kinerja
2.	Lama Kerja
3.	Senioritas
4.	Kebutuhan
5.	Keadilan Dan Kelayakan
6.	Evaluasi Jabatan

Sumber : Hasibuan (2012 hal. 184)

b. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan atas tenaga kerja terhadap semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap penggunaan peralatan kerja dan disiplin terhadap tata tertib. Adapun indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah:

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Taat terhadap aturan waktu
2.	Taat terhadap peraturan perusahaan
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4.	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Sumber : Sutrisno (2010 hal. 94)

2. Variabel Dependent

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

Tabel III.3
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Pekerjaan itu Sendiri
2.	Pembayaran
3.	Promosi
4.	Kepenyeliaan (supervisi
5.	Rekan Kerja

Sumber : Triton PB (2009 hal. 165)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Perum Perumnas Regional 1 Medan, yang beralamat di jalan Matahari Raya no.313 Helvetia Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset	■	■	■																	
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal									■											
5	Riset										■	■									
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hal. 215) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan yang berjumlah 47 pegawai.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2013 hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2007 hal. 131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Sampel dari penelitian ini yaitu pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan yang berjumlah 47 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

2. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2007 hal. 168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2007 hal. 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
- N = Banyaknya subjek penelitian
- X = Skor butir soal
- Y = Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2007 hal.170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, dengan ketentuan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009).

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantaras sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau

lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y	= Kepuasan Kerja Pegawai
X_1	= Pemberian Insentif
X_2	= Disiplin Kerja
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2009, hal. 84).Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$x_1 \text{ ————— } y$$

a) Pengujian

Ho: $r_{x_1y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Ha: $r_{x_1y} \neq 0$, artinya ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

b) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghazali (2009 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi = r_{x_1y}

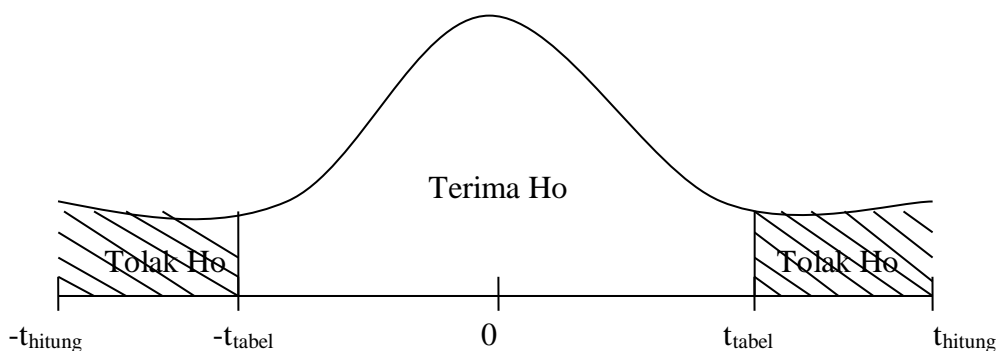
n = Jumlah sampel = 47 Pegawai

c) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

d) Kesimpulan

Pengolahan data dalam hal ini menggunakan program komputer yang dapat dikatakan berpengaruh signifikan bila (pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja) jika nilai Sigmifikan $< 5\%$.

$$x_2 \longrightarrow y$$

c) Pengujian

Ho: $r_{x_2y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Ha: $r_{x_1y} \neq 0$, artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

d) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghazali (2009 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi = r_{x_2y}

n = Jumlah sampel = 47 Pegawai

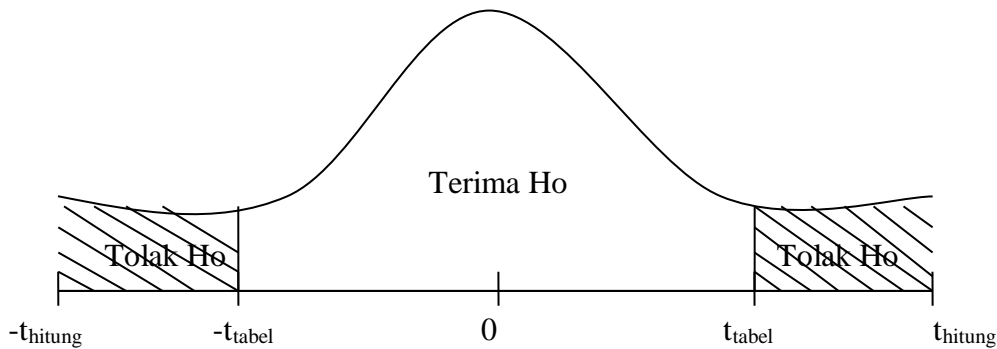
e) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

- b. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

- f) Kesimpulan

Pengolahan data dalam hal ini menggunakan program komputer yang dapat dikatakan berpengaruh signifikan bila (disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja) jika nilai Signifikan $< 5\%$.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah pemberian insentif, disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan kepuasan kerja. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

c. Pengujian

Ho: $r_{x_1x_2y} = 0$, artinya tidak ada pemberian insentif, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Ha: $r_{x_1x_2y} \neq 0$, artinya ada pemberian insentif, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

d. Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-2)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Sumber : Ghazali (2009 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel : 47 Pegawai

k= jumlah variabel : 2

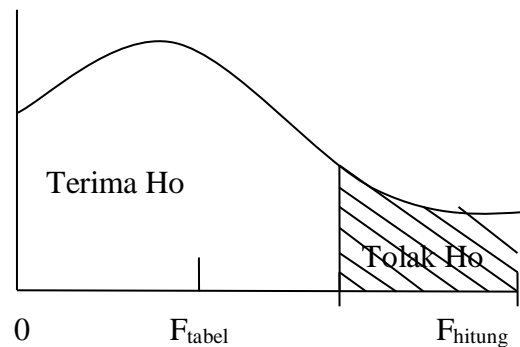
R= koefisien korelasi ganda : $r_{x_1x_2y}$

e. Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya pemberian insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.
- Jika $F_{hitung} < -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar III.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

f. Kesimpulan

Pengolahan data dalam hal ini menggunakan program komputer yang dapat dikatakan berpengaruh signifikan bila (pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja) jika nilai Signifikan < 5%.

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu pemberian insentif (X_1), dan disiplin kerja (X_2) dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan.
 R^2 = Korelasi $\sqrt{X_1 X_2 Y}$

Sumber : Ghazali (2009 hal. 112).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah pemberian insentif, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin, dan variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 47 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel insentif (X_1), variabel disiplin (X_2), maupun variabel kepuasan kerja (Y).

Selanjutnya kuesioner tersebut di uji instrument dari pertanyaan dengan teknik pengujian sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Teknik statistik untuk pengujian validitas adalah:

1. Korelasikan skor – skor suatu angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai korelas (r) yang diperoleh positif, kemungkinan butir yang di uji tersebut valid.
3. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasinya yang di hitung tersebut di lihat signifikan tidaknya.

Kriteria penarikan kesimpulan untuk menentukan valid tidaknya instrument adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang di hitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed $\leq \alpha_{0,05}$)
- 2) Terima H_0 jika probabilitas yang di hitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2-tailed $\geq \alpha_{0,05}$)

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Pemberian Insentif (X_1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,538 (positif)	0,000<0,05	Valid
2.	0,358 (positif)	0,013<0,05	Valid
3.	0,507 (positif)	0,000<0,05	Valid
4.	0,422 (positif)	0,003<0,05	Valid
5.	0,552 (positif)	0,000<0,05	Valid
6	0,439 (positif)	0,002<0,05	Valid
7	0,617 (positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,751 (positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,467 (positif)	0,001<0,05	Valid
10	0,498 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan pemberian insentif di atas menunjukkan seluruh item pemberian insentif hasil probabilitas $> 0,50$ hal ini berarti H_0 di tolak H_a di terima.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

No. Butir	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,659 (positif)	0,000<0,05	Valid
2.	0,562 (positif)	0,000<0,05	Valid
3.	0,481 (positif)	0,001<0,05	Valid
4.	0,442 (positif)	0,002<0,05	Valid
5.	0,663 (positif)	0,000<0,05	Valid
6	0,612 (positif)	0,000<0,05	Valid
7	0,377 (positif)	0,009<0,05	Valid
8	0,444 (positif)	0,002<0,05	Valid
9	0,442 (positif)	0,002<0,05	Valid
10	0,564 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan disiplin kerja di atas menunjukkan seluruh item disiplin kerja hasil probabilitas $> 0,50$ hal ini berarti H_0 di tolak H_a di terima.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,450 (positif)	0,001<0,05	Valid
2.	0,311 (positif)	0,033<0,05	Valid
3.	0,620 (positif)	0,000<0,05	Valid
4.	0,513 (positif)	0,000<0,05	Valid
5.	0,469 (positif)	0,001<0,05	Valid
6	0,578 (positif)	0,000<0,05	Valid
7	0,568 (positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,513 (positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,420 (positif)	0,003<0,05	Valid
10	0,519 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari 10 item pertanyaan disiplin kerja di atas menunjukkan seluruh item kepuasan kerja hasil probabilitas $> 0,50$ hal ini berarti H_0 di tolak H_a di terima.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat di percaya. Maka digunakan teknik korelasi produk moment. Dikatakan reliable bila hasil Cronbach's Alpha $> 0,60$ dengan rumus alpha.

Teknik Statistik untuk pengujian reliabilitas adalah :

1. Boleh instrument jadi dua bagian (Instrument ganjil dan genap)
2. Korelasikan skor-skor total ganjil, dengan skor-skor total genap, dengan statistik korelasi product moment (r)
3. Masukkan nilai korelasi (r) yang diperoleh ke dalam rumus Spearman Brown.

Kriteria penarikan kesimpulan untuk menemukan reliable tidaknya instrument adalah jika nilai koefisien reliabilitas (spearman brown/ri) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliable/terpercaya.

Tabel IV.5
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Insentif (X_1)	0,684	Reliabel
Disiplin (X_2)	0,693	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,659	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai reliabilitas $> 0,60$ hal ini berarti instrument seluruh variabel instrument baik dan percaya.

2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Perum Perumnas Regional 1 Medan sebanyak 47 orang. Karakteristik responden pegawai yang terdaftar pada Perum Perumnas Regional 1 Medan untuk tahun 2016.

Tabel IV.6
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki –laki	29 orang	61,7%
2	Perempuan	18 orang	38,3%
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : Perum Perumnas Regional 1 Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 29 orang laki-laki (61,7%) dan perempuan sebanyak 18 orang (38,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV.7
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	2 orang	4,3 %
2	31-40	24 orang	51,1 %
3	41-50	18 orang	38,3 %
4	> 51	3 orang	6,3 %
	Jumlah	47 orang	100 orang

Sumber : Perum Perumnas Regional 1 Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 24 orang (51,1%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur di antara 20 – 30 tahun sebanyak 2 orang (4,3%).

Tabel IV.8
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7 orang	14,8 %
2	D-III	13 orang	27,7 %
3	Strata-1	25 orang	53,2 %
4	Strata-2	2 orang	4,3 %
	Jumlah	47 orang	100%

Sumber : Perum Perumnas Regional 1 Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden pegawai yang terdaftar pada Perum Perumnas Regional 1 Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 25 orang (53,2%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 2 orang (4,3%).

3. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel IV.9
Skor Angket untuk Variabel Insentif (X_1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	53,2	12	25,5	6	12,8	3	6,4	1	2,1	47	100
2	24	51,1	17	36,2	5	10,6	1	2,1	0	0	47	100
3	24	51,1	15	31,9	5	10,6	2	4,3	1	2,1	47	100
4	25	53,2	11	23,4	8	17	2	4,3	1	2,1	47	100
5	24	51,1	13	27,7	8	17	2	4,3	0	0	47	100
6	18	38,3	20	42,6	8	17	0	0	1	2,1	47	100
7	26	55,3	10	21,3	9	19,1	2	4,3	0	0	47	100
8	26	53,2	18	38,3	1	2,1	2	4,3	0	0	47	100
9	25	53,2	13	27,7	6	12,8	3	6,4	0	0	47	100
10	20	42,6	15	31,9	9	19,1	2	4,3	1	2,1	47	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pemberian insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai sudah sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Dari jawaban kedua mengenai pemberian insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai sudah sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai.
3. Dari jawaban ketiga mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu dalam menjalankan pekerjaan dengan akurat dan tepat waktu.
4. Dari jawaban keempat mengenai pemberian insentif berdasarkan kepada masa bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai sesuai dengan lamanya bekerja pegawai pada perusahaan.
5. Dari jawaban kelima mengenai merasa cukup atas insentif yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah merasa puas atas pemberian insentif yang diberikan perusahaan.

6. Dari jawaban keenam mengenai pemberian insentif sesuai dengan tanggung jawab responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai sudah dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemberian insentif membuat saya lebih loyal, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian insentif yang diberikan perusahaan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja yang membuat pegawai bertahan dalam bekerja di Perum Perumnas Regional 1 Medan.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pemberian insentif sesuai dengan kedudukan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai sesuai dengan kedudukan dan jabatan yang diberikan.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemberian insentif sama besarnya dengan insentif yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan sama besarnya dengan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan BUMN lainnya.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pemberian insentif sesuai dengan harapan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar

42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan yang diinginkan pegawai.

Kesimpulan secara umum bahwa pemberian insentif pegawai sudah cukup baik, artinya pimpinan sudah melakukan pemberian insentif yang cukup layak kepada setiap pegawai dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan pegawai tentang pemberian insentif yang dilakukan pimpinan kantor sebagian besar menjawab sangat setuju

Tabel IV.10
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	51,1	13	27,7	8	17	1	2,1	1	2,1	47	100
2	25	53,2	11	23,4	7	14,9	3	6,4	1	2,1	47	100
3	19	40,4	12	25,5	10	21,3	5	10,6	1	2,1	47	100
4	24	51,1	10	21,3	8	17	4	8,5	1	2,1	47	100
5	29	61,7	11	23,4	6	12,8	1	2,1	0	0	47	100
6	21	44,7	19	40,4	6	12,8	0	0	1	2,1	47	100
7	16	34	17	36,2	11	23,4	3	6,4	0	0	47	100
8	26	55,3	9	19,1	7	14,9	5	10,6	0	0	47	100
9	23	48,9	20	42,6	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
10	22	46,8	17	36,2	7	14,9	1	2,1	0	0	47	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pemberian mengenai absensi kehadiran, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa absensi kehadiran menjadi peran yang sangat penting dalam mengatur pegawai dalam bekerja.
2. Dari jawaban kedua mengenai tepat waktu masuk kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja datang dengan tepat waktu yang dicatat dengan mesin fingerprint.

3. Dari jawaban ketiga mengenai selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tepat waktu.
4. Dari jawaban keempat mengenai selau berada di ruangan kantor waktu jam kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu datang dengahn tepat waktu dalam bekerja.
5. Dari jawaban kelima mengenai pelaksanaan tugas sesuai dengan instruksi atasan responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan setelah adanya pemberitahuan.
6. Dari jawaban keenam mengenai prosedur kerja responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 44,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 36,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase 55,3%.. Hal ini menunjukkan bahwa selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

9. Dari jawaban kesembilan mengenai tidak pernah dikenakan sanksi/hukuman, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar tidak dikenakan sanksi yang diberikan oleh perusahaan
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai peraturan yang ditetapkan dapat menjadikan motivasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengikuti peraturan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Kesimpulan secara umum bahwa disiplin kerja pegawai dalam bekerja umumnya sudah tinggi, artinya pegawai sudah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

Tabel IV.11
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	48,9	10	21,3	12	25,5	1	2,1	1	2,1	47	100
2	22	46,8	17	36,2	6	12,8	2	4,3	0	0	47	100
3	24	51,1	16	34	3	6,4	3	6,4	1	2,1	47	100
4	25	53,2	10	21,3	7	14,9	4	8,5	1	2,1	47	100
5	23	48,9	14	29,8	9	19,1	1	2,1	0	0	47	100
6	22	46,8	13	27,7	6	12,8	5	10,6	1	2,1	47	100
7	25	53,2	11	23,4	6	12,8	5	10,6	0	0	47	100
8	23	48,9	18	38,3	5	10,6	1	2,1	0	0	47	100
9	23	48,9	13	27,7	7	14,9	4	8,5	0	0	47	100
10	23	48,9	18	38,3	5	10,6	1	2,1	0	0	47	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama pekerjaan yang diberikan menarik dari waktu ke waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar

- 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan selalu bervariasi sehingga menarik bagi pegawai dalam bekerja.
2. Dari jawaban kedua mengenai kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan dengan "cara" sendiri, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberikan kesempatan dalam bekerja dengan cara mereka sendiri.
 3. Dari jawaban ketiga mengenai sudah memadai untuk melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai.
 4. Dari jawaban keempat mengenai gaji yang diterima, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan.
 5. Dari jawaban kelima mengenai bersedia untuk bekerja lebih keras karena gaji saya responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih keras guna untuk meningkatkan gaji yang diharapkan.
 6. Dari jawaban keenam mengenai kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat memperoleh kesempatan dalam meningkatkan jabatan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan.

7. Dari jawaban ketujuh mengenai peluang kepada untuk belajar keterampilan baru, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberikan peluang dalam mengembangkan pekerjaan guna dalam peingkatan atas karir dimasa yang akan datang.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kebebasan untuk menggunakan penilaian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberikan kebebasan dalam menilai pekerjaan yang telah diselesaikan guna untuk memotivasi pegawai dalam bekerja.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai cara atasan saya menangani para pekerjanya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan melakukan perintah kepada pegawai dengan etika yang baik dan juga bisa dijadikan teladan bagi para pegawai.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai atasan memiliki kemampuan membuat sebuah keputusan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa atasan mampu dalam membuat keputusan yang tidak membebankan pegawai dalam bekerja.

Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja pegawai pada umumnya cukup puas, artinya pegawai puas dengan pemberian kerja yang dilakukan didalam kantor, dan mempunyai inisiatif dalam bekerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju

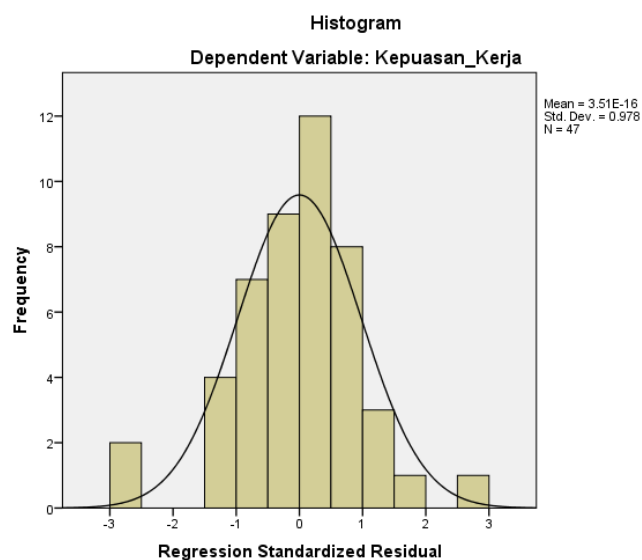
4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

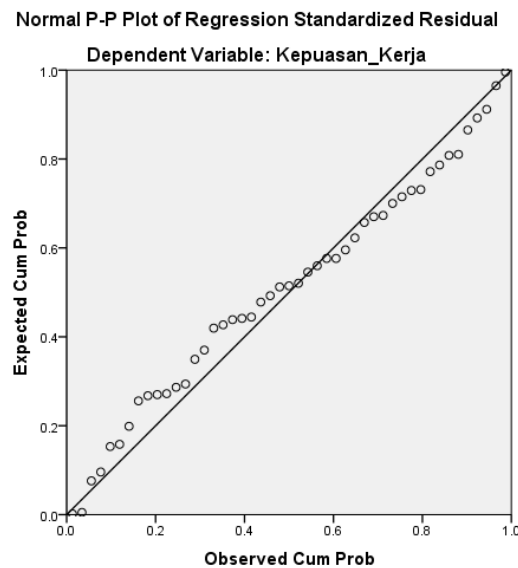
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel IV.12
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.692	2.61940	1.604

a. Predictors: (Constant), Disp_Kerj, Pember_Insent

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada Tabel IV.12 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,604. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 47. Jadi nilai dl sebesar 1,245 dan du sebesar 1,424. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai (4-du= 4-1,424 = 2,576) yaitu $1,424 < 1,604 < 2,576$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel IV.13
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.455	3.675		1.484	.145		
Pember_Insent	.278	.125	.276	2.221	.032	.433	2.310
Disp_Kerj	.592	.120	.612	4.927	.000	.433	2.310

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

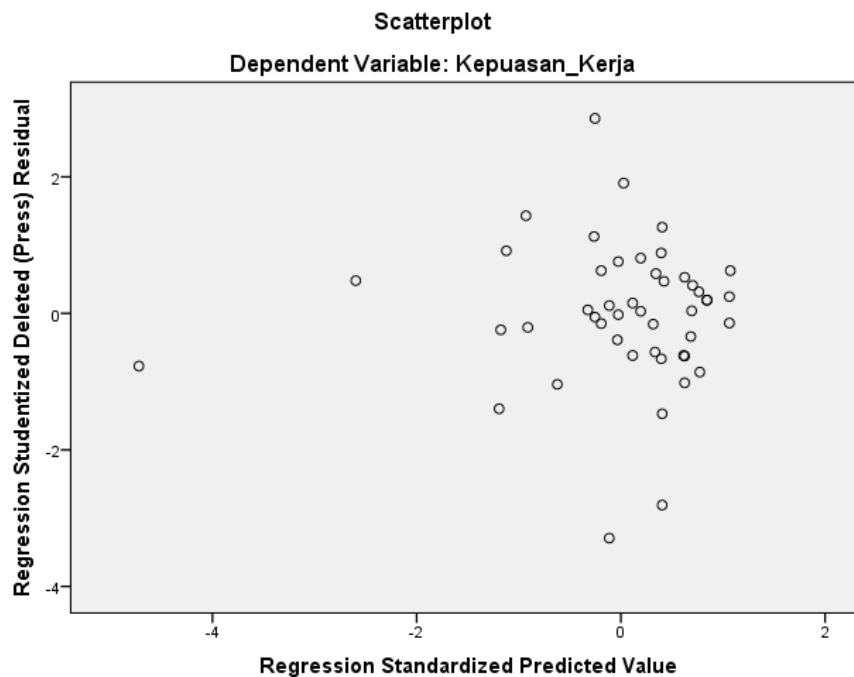
Pada Tabel IV.13 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,433 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,310 lebih kecil dari 10.
2. Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,433 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,310 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel pemberian insentif dan disiplin kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel IV.14
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.455	3.675		1.484	.145
Pember_Insent	.278	.125	.276	2.221	.032
Disp_Kerj	.592	.120	.612	4.927	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 23.00 dapat dibentuk regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\
 a &= 5,455 \\
 b_1 &= 0,278 \\
 b_2 &= 0,592
 \end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi linear berganda untuk pemberian insentif, disiplin kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,455 + 0,278X_1 + 0,592 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Pemberian Insentif

X₂ = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a. Jika X₁ = 0, X₂ = 0, Y = 5,455 = a

Artinya jika pemberian insentif tidak sesuai dan kurangnya disiplin kerja dilakukan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 5,455.

b. Jika X₁ = meningkat maka Y berubah sebesar b₁ = 0,278

Artinya jika pemberian insentif yang diberikan sesuai sebesar 0,278 atau dalam presentase 100% menjadi 27,8% hal ini terungkap berdasarkan pernyataan kuesioner yang di jawab oleh pegawai bahwa pemberian insentif yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

c. Jika X₂ = meningkat maka Y berubah sebesar b₁ = 0,592

Artinya jika disiplin kerja yang diberikan sesuai sebesar 0,592 atau dalam presentase 100% menjadi 59,2% hal ini terungkap berdasarkan pernyataan kuesioner yang di jawab oleh pegawai bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

c. Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji korelasi parsial (uji t) pada dasarnya bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen (insentif, disiplin kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kepuasan kerja). Dengan program

SPSS pengujian dilakukan menggunakan *significane* leverl tarafnya 0,05 ($\alpha = 5\%$) Nilai untuk $n = 47$ adalah 1,68.

Tabel 4.15
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.455	3.675		1.484	.145
Pember_Insent	.278	.125	.276	2.221	.032
Disp_Kerj	.592	.120	.612	4.927	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

a) Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengujian

Ho: $r_{x_1y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Ha: $r_{x_1y} \neq 0$, artinya ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

2) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 2,221$$

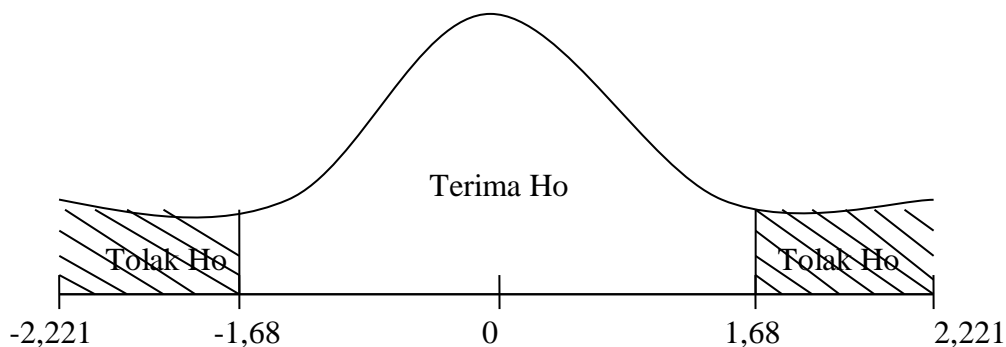
Dengan $t_{tabel} = \pm t(\alpha / 2, n-1) = \pm 1,68$ di mana $\alpha =$ derajat kesalahan 5%

3) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.
- b) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

- c) Atau pengujian hipotesis dalam hal ini di lakukan dengan bantuan pengolahan data program SPSS, di katakana signifikan jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$ dan ternyata $0,032 < 5\%$ maka ada pengaruh signifikan antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

4) Kesimpulan

H_0 di tolak artinya ada korelasi antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengujian

$H_0: r_{x_1y} = 0$, artinya tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

$H_a: r_{x_1y} \neq 0$, artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

2) Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 4,927$$

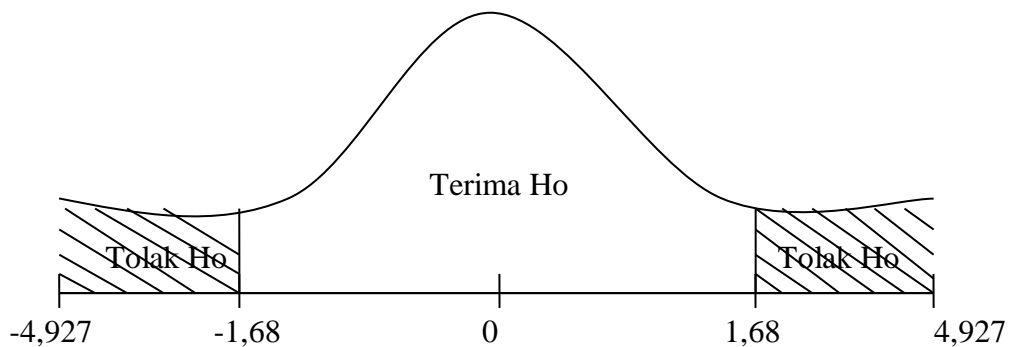
Dengan $t_{tabel} = \pm t(\alpha / 2, n-1) = \pm 1,68$ di mana $\alpha =$ derajat kesalahan 5%

3) Kriteria pengujian hipotesis:

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.
- b) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva normal atas pengujian t adalah sebagai berikut :



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis

c) Atau pengujian hipotesis dalam hal ini di lakukan dengan bantuan pengolahan data program SPSS, di katakana signifikan jika nilai sig < $\alpha = 5\%$ dan ternyata $0,000 < 5\%$ maka ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

4) Kesimpulan

H_0 di tolak artinya ada korelasi antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan. Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} . Berikut hasil dari uji F_{tabel} dk = $47-2-1=44$, $\alpha = 5\%$ $F_{tabel} = 3,21$.

Tabel 4.16
Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.061	2	362.031	52.764	.000 ^b
	Residual	301.896	44	6.861		
	Total	1025.957	46			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Disp_Kerj, Pember_Insent

1) Hipotesis

Ho: $r_{x_1x_2y} = 0$, artinya tidak ada pemberian insentif, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Ha: $r_{x_1x_2y} \neq 0$, artinya ada pemberian insentif, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan

2) Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-2)}{(1-R^2)/(N-k)} = 52,764$$

Dengan $F_{tabel} = \pm F(\alpha/2, n-1)$, $dk = 47-2-1 = 44$, $\alpha = 5\%$, $F_{tabel} = 3,21$

3) Kriteria Uji :

- a) Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya pemberian insentif dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.
- b) Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

c) Atau pengujian hipotesis dalam hal ini di lakukan dengan bantuan pengolahan data program SPSS, di katakana signifikan jika nilai sig < $\alpha = 5\%$ dan ternyata $0,000 < 5\%$ berarti pengaruh signifikan pemberian insentif dan disiplin kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

4) Kesimpulan

H_0 di tolak artinya ada korelasi antara pemberian insentif dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

d. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien Determinasi (pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya kontribusi kedua variabel bebas Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Pegawai:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.692	2.61940	1.604

a. Predictors: (Constant), Disp_Kerj, Pember_Insent

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,706 dan hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 70,6%, sedangkan sisanya 29,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

$$D = 0,840^2 \times 100\%$$

$$D = 0,706 \times 100$$

$$D = 70,6\%$$

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pemberian insentif dan disiplin kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik pemberian insentif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada kantor Perum Perumnas Regional

1 Medan . Dikarenakan hasil $t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Aimah (2015). Yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa “Suatu Departemen Personalia dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah melalui insentif. (Handoko, 2010 hal. 117)

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar pemberian insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap pegawai, dengan pegawai merasa puas akan kerja dan imbalan yang sesuai maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan kantor dapat tercapai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada kantor Perum Perumnas Regional 1 Medan . Dikarenakan hasil $t_{hitung} (4,927) > t_{tabel} (1,68)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alamsyah Yunus (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kedisiplinan yang terbentuk dalam diri pegawai tanpa adanya paksaan

menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2009 hal. 443).

Pada umumnya kantor yang mampu memberikan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja. Yang mana pegawai tidak merasa beban akan peraturan yang ditetapkan oleh kantor, biasanya pegawai akan merasa puas dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada kantor Perum Perumnas Regional 1 Medan. Dikarenakan hasil F_{hitung} (52,764) > F_{tabel} (3,21) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,706 atau 70,6% yang artinya variasi dari kepuasan kerja (Y) dengan pemberian insentif (X_1), dan disiplin kerja (X_2) sedangkan sisanya 29,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Perum Perumnas Regional 1 Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 47 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda $Y = 5,455 + 0,278X_1 + 0,592 X_2$ persamaan itu menunjukkan semua variabel bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif dan disiplin kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja. Artinya pemberian insentif yang sesuai maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat juga dan jika disiplin kerja tinggi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
2. Ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan yang ditunjukkan dengan nilai *R Square* 0,706 atau 70,6%, dapat dijelaskan bahwa variabel pemberian insentif dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan dan sisanya 29,4% di pengaruhi oleh varaibel lainnya yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan dipeoleh hasil secara parsial pemberian insentif $2,221 > 1,68$ dan disiplin kerja $4,927 > 1,68$ yang

berarti secara parsial pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara simultan memperoleh hasil 52,764 dengan sig $0,000 < 0,05$ yang berarti pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan.

B. Saran

1. Diharapkan setiap pegawai dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.
2. Tenaga kerja yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sebaiknya pimpinan kantor memberikan apresiasi supaya sikap disiplin kerjanya tetap dipertahankan atau ditingkatkan.
3. Dalam pemberian insentif maka diharapkan sesuai dengan kemampuan pegawai dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Diharapkan kepuasan kerja setiap pegawai dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi menjadi lebih optimal dengan kerjasama yang baik antara pimpinan dan para pegawai yang menjadi bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi.(2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Dian Mardiono. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 3. 2014.
- Dian Natasari. (2012). *Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang)*. *Jurnal Operasi Manajemen*.Vol.10,No.1,2012.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Fitzgerald, Jerry. et.al. (2007). *Fundamentals of Systems Analysis (2nded)*. New York: John Willey & Sons
- Hani Handoko, (2008), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nerit Ditha Verawati. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Kesejahteraan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Muncul Anugerah Sejahtera Blitar SIMKI*. *Ekonomi–Manajemen*. Universitas Nusantara Pgrri Kediri.
- Robbins, Stephen. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Int An Sejati.
- Sedarmayanti.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siti Aimah. (2015). *Analisa Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Batik Virdes Collection Tampo Cluring Banyuwangi*. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis* Vol.1. No.1. Januari 2015.

- Soekanto, Soerjono. (2007). *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta: P.T.Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Totok Sudyanto. (2015). *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Vol. 12, No. 1 Wahana Ekonomika April 2015
- Triton, PB. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza.
- Veithzal,Rivai & Sagala Jauvani.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)* Jakarta : Rajawali Pers.