

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PT SUMBER JADI KENCANA MOTOR MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RIKA AFDILLA BERUTU
NPM 1305160281



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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 04 Oktober 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ADITYA NUGRAHA**
NPM : **1305160287**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRA SUKSES SOLUSINDO.MEDAN**

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Ir. Satria Tirtayasa, Ph.D)

(RONI PARLINDUNGAN, SE, MM)

Pembimbing

(DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(Assoc. Prof. DR. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ADITYA NUGRAHA
N.P.M : 1305160287
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SENTRA SUKSES SOLUSINDO MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ADITYA NUGRAHA
NPM : 1305160287
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan...5/Agus...20.18
Pembuat Pernyataan



NB :

ABSTRAK

Rika Afdilla Berutu, NPM 1305160281. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan. Skripsi. 2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan. Sampel yang diambil berjumlah 58 orang. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, studi dokumentasi dan *Questioner* (Angket). Data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t (uji parsial), Uji f (uji simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software IBM *Statistic SPSS 22*. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Insentif terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,140 > t\text{-tabel } 2,003$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung $7,970 > t\text{-tabel } 2,032$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji simultan F hitung $60,437 > F \text{ tabel } 3,16$ dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan secara simultan Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

Kata Kunci : Insentif, Disiplin Kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur tercurah kepada Allah SWT. Sang Penggenggam Segala Urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan”**. Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda tercinta Saridan Berutu dan Ibunda Marlina Solin yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang serta dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan juga telah mengiringi dengan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Willy Yusnandar, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat terbaikku serta teman-teman seperjuangan Angkatan 2013, telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Kepada Allah SWT, penulis berserah diri dan memohon ridho dan rahmatnya semoga skripsi bermanfaat bagi pembaca semua pembaca. Amin, Ya Rabbal Alamin.....

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2017

Penulis

RIKA AFDILLA BERUTU

NPM : 1305160281

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teori.....	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja	6
b. Arti Penting Kinerja	7
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
d. Indikator Kinerja	11
2. Insentif	11
a. Pengertian Insentif	11
b. Tujuan Pemberian Insentif	13
c. Faktor Yang Mempengaruhi Insentif	14
d. Indikator Insentif	15
3. Disiplin Kerja	19
a. Pengertian Disiplin Kerja	19
b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
c. Tujuan Disiplin Kerja	23
d. Indikator Disiplin Kerja	24
B. Kerangka Konseptual	26
1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja	26
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	27
3. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	28
C. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35

E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Quesioner	37
a. Uji Validitas	38
b. Reliabilitas	41
2. Wawancara	42
F. Teknik Analisis Data	42
1. Regresi Linier Berganda	42
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Multikolonieritas	43
c. Uji Heterokedastisitas	43
3. Uji Hipotesis	44
a. Uji t (Uji Parsial)	44
b. Uji F (Uji Simultan)	45
4. Koefisien Determinasi	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Data	47
1. Identitas Responden	47
2. Analisis Variabel Penelitian	49
3. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolonieritas	56
c. Uji Heterokedastisitas	57
4. Regresi Linier Berganda	58
5. Pengujian Hipotesis	60
a. Uji t (Uji Parsial)	60
b. Uji F (Uji Simultan)	62
6. Koefisien Determinasi	64
B. Pembahasan	64
1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja	65
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	66
3. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Hubungan insentif terhadap kinerja karyawan	27
Gambar II-2 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	28
Gambar II-3 Kerangka konseptual	29
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	45
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	56
Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas	57

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja.....	32
Tabel III-2 Indikator Insentif	33
Tabel III-3 Indikator Disiplin Kerja.....	34
Tabel III-4 Waktu Penelitian	35
Tabel III-5 Daftar Sampe Penelitian	37
Tabel III-6 Skala Likerts	38
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Insentif	39
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	40
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Kinerja	40
Tabel III-10 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel IV-1 Skala Likert	47
Tabel IV-2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV-3 Responden berdasarkan Usia	48
Tabel IV-4 Responden berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV-5 Responden berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV-6 Skor Angket Insentif	49
Tabel IV-7 Skor Angket Disiplin Kerja	51
Tabel IV-8 Skor Angket Kinerja	53
Tabel IV-9 Hasil Uji Multikolonieritas	56
Tabel IV-10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV-11 Hasil Uji T	60
Tabel IV-12 Hasil Uji F	63
Tabel IV-13 Hasil Uji Determinasi	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien, untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Jadi dengan demikian kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan didalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (karyawan) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu faktor kemampuan dan motivasi.

Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diterima.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 17) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 194) “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk petuh dan taat menjalankan aturan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan.

PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan merupakan perusahaan yang menghasilkan berbagai macam produk otomotif yang memberikan jasa berupa kendaraan bermotor kepada masyarakat. Tujuannya mengembangkan bisnis

melalui produk-produk motornya yang berkualitas. Bisnis inti PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan adalah menawarkan produk-produk kendaraan bermotor.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun. Masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu seringnya keterlambatan karyawan masuk kantor yang menunjukkan para karyawan belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kinerja karyawan ditandai dengan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja didalam perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan sehingga memberi dampak negatif dan buruk terhadap kinerja karyawan maupun bagi perusahaan terutama dalam peningkatan kualitas dan kemajuan yang diinginkan perusahaan, masih adanya hasil pekerjaan yang salah sehingga pekerjaan harus diulang kembali.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan insentif dan disiplin

terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
2. Menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan seperti sering terjadinya keterlambatan masuk kantor.
3. Masih adanya kurang tanggung jawab karyawan dalam bekerja pada perusahaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu insentif dan disiplin kerja. Dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan?

3. Apakah ada pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis yaitu sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat dibangku kuliah dan fakta dilapangan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peran yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Moheriono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67), kinerja (*job performa*) merupakan hasil “ kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Santoro dalam Nawawi (2013, hal. 212) bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai, Jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu, manfaat kinerja bagi manajajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan prilaku, memperbaiki kinerja tim dan invidu. Manfaat kinerja manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan prilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kerja tim dan individual, manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaa, kareana dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan

yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peran yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2014, hal. 12) mengatakan manfaat kinerja terbagi atas tiga bagian yaitu bagi organisasi, manajer dan juga individu, adapun penjelasan manfaat bagi organisasi, manajer dan individu adalah sebagai berikut :

Adapun manfaat kinerja bagi organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menyelesaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu.
- 2) Memperbaiki kinerja.
- 3) Memotivasi pekerja.
- 4) Meningkatkan komitmen.
- 5) Mendukung nilai-nilai inti.
- 6) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan.
- 7) Meningkatkan dasar keterampilan.
- 8) Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.
- 9) Mengusahakan basis perencanaan karier.
- 10) Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah.
- 11) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan.
- 12) Mendukung program perubahan budaya.

Sedangkan bagi manajer manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku.
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas.

- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual.
- 4) Mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf.
- 5) Mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah.
- 6) Digunakan untuk mengembangkan individu.
- 7) Mendukung kepemimpinan.
- 8) Proses motivasi dan pengembangan tim.
- 9) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompensasi.

Sementara itu, manfaat kinerja bagi individu adalah sebagai berikut :

- 1) Memperjelas peran dan tujuan
- 2) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
- 3) Membantu mengembangkan kemampuan kinerjanya
- 4) Peluang menggunakan waktu secara berkualitas
- 5) Dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
- 6) Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Dengan demikian untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi diperlukan kerja sama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yg baik. Menurut amstrong dan baron dalam wibowo(2014, hal. 84) adalah sebagai berikut:

1. *personal factors*
Yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*
Yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. *team factors*
Yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *system factors*
Yaitu ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *contextual situational factors*
Yaitu dilihat dari tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka pegawai akan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan pada yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*).

Menurut Steers dalam Sutrisno (2013, hal.151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

d. Indikator- Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Menurut Wibowo (2014, hal. 85) ada beberapa indikator kinerja :

- 1) Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3) Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang
Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dilakukan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka.

Menurut Simamora (2006, hal. 445) “Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2011, hal. 118) menyatakan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Sementara Rivai dan Sagala (2010, hal. 767) menyatakan bahwa :

“Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Dimana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Handoko (2008, hal. 62) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang financial. Adapun faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah kondisi dan kemampuan dari perusahaan, kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan, keadaan ekonomi suatu negara, dan tingkat produktivitas perusahaan.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar kinerjanya tinggi terhadap perusahaan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi Karyawan
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
 - b. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemberian Insentif

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2009, hal. 139), tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaganya langka, maka upah cenderung tinggi.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah buruh yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pula pada kemampuan membayar dari perusahaan. Dalam perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingkat upahnya menyebabkan naiknya biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima.

5. Prestasi demikian biasanya sebagai produktivitas.

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja karyawan dapat meningkat. Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

d. Indikator-indikator Pemberian Insentif

Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Menurut Siagian (2009, hal.269) ada beberapa indikator-indikator dalam pemberian insentif yang antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Lama kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan kelayakan

Adapun penjelasan masing-masing indikator tersebut adalah :

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini lnsung 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. Disamping 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 keulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

a. 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 kuat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengetahui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut diatas, 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 periode.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas

Sistem insentif 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. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

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

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam

perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat diketahui dari yak

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 194) “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk petuh dan taat menjalankan aturan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan. Sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka bagi yang melanggarnya akan dikenakan sanksi. Sejalan dengan hal tersebut dalam Hasibuan (2007, hal. 193) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Menurut Hasibuan (2010, hal. 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2013, hal. 129) mengemukakan bahwa” *Dicipline is Management action to enforce organization standards*” berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2001, hal. 824) disiplin kerja adalah” alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada dasar penerapannya adalah untuk mengatur dan mendidik karyawan untuk selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang diajdikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penentu hasil kinerja karyawan yang amat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan hasil kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menciptakan disiplin kerja perlu adanya faktor yang mempengaruhinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2010, hal. 194) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladanan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

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

dasar kebijakan dalam memberikan terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan

mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

c. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi para karyawan sangatlah penting untuk dilaksanakan.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi, pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007, hal. 194), ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladanan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam memberikan terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringan sanksi

hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

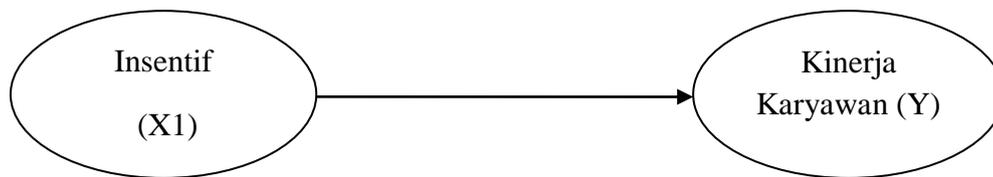
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Secara konseptual kinerja merupakan hubungan antara proses dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memperoleh hasil maksimal yang akan dicapai oleh organisasi. Kinerja juga dapat diartikan dengan menjalankan proses untuk mencapai hasil. Kinerja yang lebih maksimal merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik pengelolaan sumberdaya yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Selanjutnya Menurut Simamora (2006, hal. 445) “Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi”. Sedangkan Menurut Hasibuan (2011, hal. 118) menyatakan Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Berdasarkan penelitian Harli Yogi Kesuma, dkk (2015) menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan atau pengaruh yang cukup kuat dari insentif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1 Hubungan insentif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin merupakan suatu usaha, upaya atau sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan ataupun upaya dalam menggerakkan pegawai untuk mematuhi pedoman kerja seperti aturan-aturan yang sudah digariskan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 194) “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan. Sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka bagi yang melanggarnya akan dikenakan sanksi.

Berdasarkan hasil penelitian Dian Asary (2009) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PTPN III).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kendali kuat dari pemimpin dalam menegakkan disiplin kerja pada karyawan berdasarkan ketentuan yang telah ada pada perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.



Gambar II.2 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

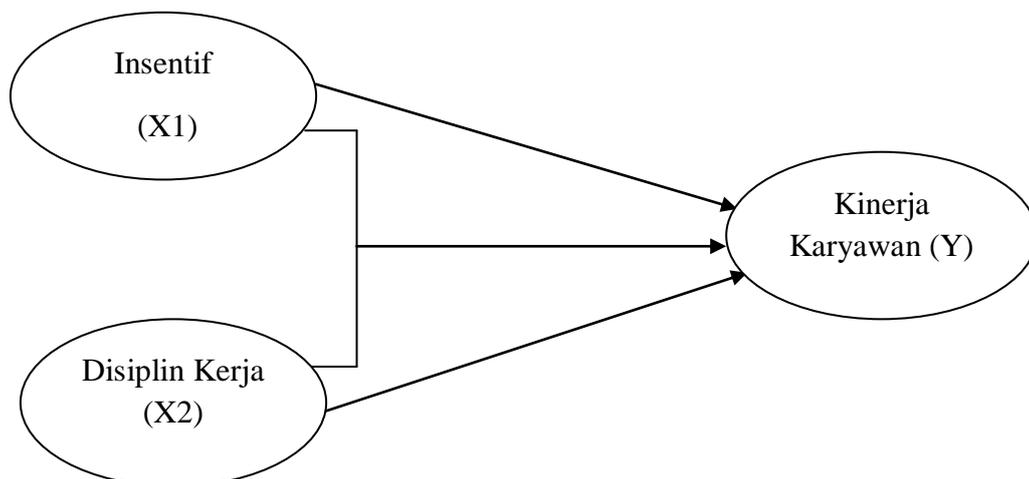
Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal yaitu sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dilakukan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Disamping insentif, disiplin kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya disiplin kerja karyawan yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Rivai dan Sagala (2010, hal. 767) menyatakan bahwa insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing,

sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan penelitian Sinta Puspita Sari (2013) menyimpulkan terbukti secara empiris insentif dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Kesimpulan atas jawaban sebenarnya pada penelitian yang dilakukan tersebut akan dikemukakan apabila peneliti telah melakukan analisis data penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan.
3. Insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Lyman porter dan Edwan Lawier dalam Wibowo (2009, hal. 99) menyatakan “ kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Variabel terikat (Y) adalah variabel terikat yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Menurut Wibowo (2014, hal. 85) ada beberapa indikator Kinerja yaitu :

Tabel III.1
Tabel Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator
1	Tujuan
2	Standar
3	Umpan balik
4	Alat dan sarana
5	Kompetensi
6	Motif
7	Peluang

Sumber : Wibowo (2014, hal. 85)

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Insentif (X_1)

Menurut Hasibuan (2009, hal. 17) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Variabel bebas (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Insentif, yakni dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan.

Indikator insentif dapat didasarkan kepada Siagian (2009, hal. 269) yaitu :

Tabel III.2
Indikator Insentif (X1)

No	Indikator
1	Kinerja
2	Lama kerja
3	Senioritas
4	Kebutuhan
5	Keadilan dan Kelayakan

Sumber: Siagian (2009, hal. 269)

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Rivai (2013, hal. 824) disiplin kerja adalah” alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Variabel bebas (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yakni untuk mengatur dan mendidik karyawan untuk selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang diJadikan sebagai kegiatan manajemen dalam menajalankan operasional perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 213) ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain :

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator
1	Tujuan dan kemampuan
2	Teladan pimpinan
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Pengawasan melekat
6	Sanksi hukuman
7	Ketegasan
8	Hubungan kemanusiaan

Sumber : Hasibuan (2007, hal. 194)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan yang beralamat Jl. Platina Raya No. 22 A.B.C Kel Titi Papan Kec Medan Deli.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2016				2017											
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Penyusunan Proposal			■	■												
4	Bimbingan Proposal					■	■										
5	Seminar Proposal							■									
6	Revisi Proposal								■								
7	Pengesahan Proposal									■							
8	Penyusunan skripsi										■	■	■	■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan yang berjumlah 137 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *propotional random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal. 59) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%, dll).

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{137}{1 + 137(0,1)^2} = 57,8 = 58 \text{ Orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang karyawan di PT.

Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

Tabel III.5
Daftar Sampel Penelitian

Bagian	Populasi	Sampel
Divisi Umum	20 Orang	$\frac{20}{137} \times 58 = 8,4 = 8 \text{ orang}$
Divisi Kolektor	23 Orang	$\frac{23}{137} \times 58 = 9,7 = 10 \text{ orang}$
Divisi Keuangan	19 Orang	$\frac{19}{137} \times 58 = 8,0 = 8 \text{ orang}$
Divisi Pemasaran	25 Orang	$\frac{25}{137} \times 58 = 10,6 = 11 \text{ orang}$
Divisi Administrasi	20 Orang	$\frac{20}{137} \times 58 = 8,4 = 8 \text{ orang}$
Divisi Bengkel	30 Orang	$\frac{30}{137} \times 58 = 12,7 = 13 \text{ orang}$
Total	137 Orang	58 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket Kuesioner (daftar pertanyaan)

Angket/kuesioner yaitu alat yang digunakan dalam teknik pengumpulan data terutama survey. Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Selain menggunakan angket, digunakan pula teknik wawancara dengan responden secara langsung, guna mendapatkan informasi yang mendukung hasil penelitian. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan dengan likert yang terdiri dari lima

pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III. 6 Skala Likert

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

Untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar. Akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya yaitu :

1. Uji *Validity* (validities) yaitu untuk mengetahui kelayakan yaitu untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x^1)^2\} \{n \sum x_i^2 - (\sum y_i^2)\}}}$$

(Sumber: Sugiyono (2010, hal. 248)

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$)

Hipotesisnya adalah :

- $H_0: p=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan r_{hitung} terhadap $r_{tabel} = 0,259$ (lihat tabel r), dimana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Insentif (X_1)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,651	0,259	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,650		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,606		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,564		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,498		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,649		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,359		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,627		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,323		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,336		Valid
11	Pertanyaan butir 11	0,309		Valid
12	Pertanyaan butir 12	0,473		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 12 dengan nilai r hitung $> 0,259$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Insentif (X_1) dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,561	0,259	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,560		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,553		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,532		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,578		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,567		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,406		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,434		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,370		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,488		Valid
11	Pertanyaan butir 11	0,336		Valid
12	Pertanyaan butir 12	0,569		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 12 dengan nilai r hitung $> 0,259$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,623	0,259	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,594		Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,522		Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,490		Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,569		Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,617		Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,454		Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,439		Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,407		Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,449		Valid
11	Pertanyaan butir 11	0,417		Valid
12	Pertanyaan butir 12	0,657		Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 12 dengan nilai r hitung $> 0,259$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

2. Uji *Reliability* (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu kewaktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 47) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*ronbach alpha*), dikatakan reliabel bila hasil alpha ≥ 06 dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Sumber Ghozali (2005, hal. 47)

Dimana :

- r = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

Tabel III.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Insentif (X ₁)	0,736	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,724	Reliabel
Kinerja (Y)	0,753	Reliabel

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas diatas 0,60. Ini menunjukkan bahwa reliabilitas cukup baik.

2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan dan para karyawan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Sugiyono (2010, hal. 227)

dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1 b_2$ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = insentif

x_2 = disiplin kerja

2. Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat

grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

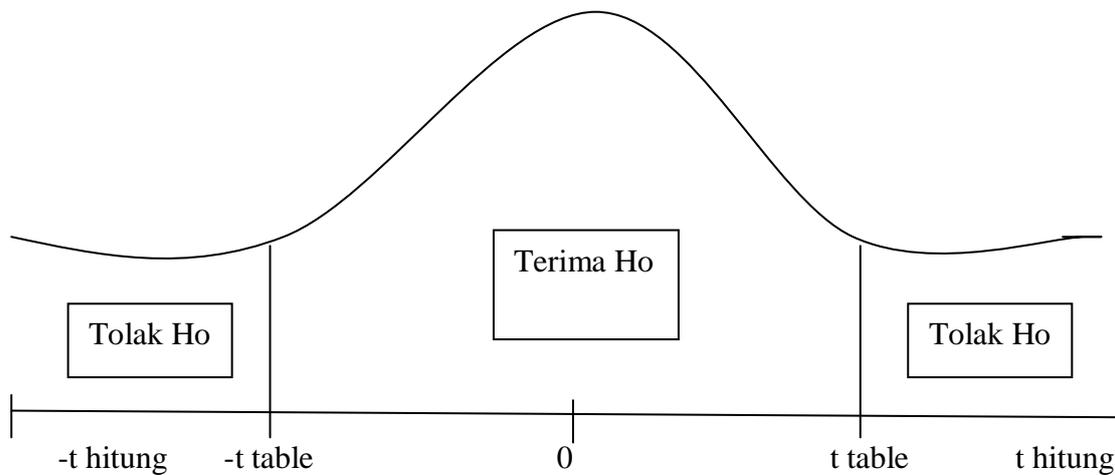
3. Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.

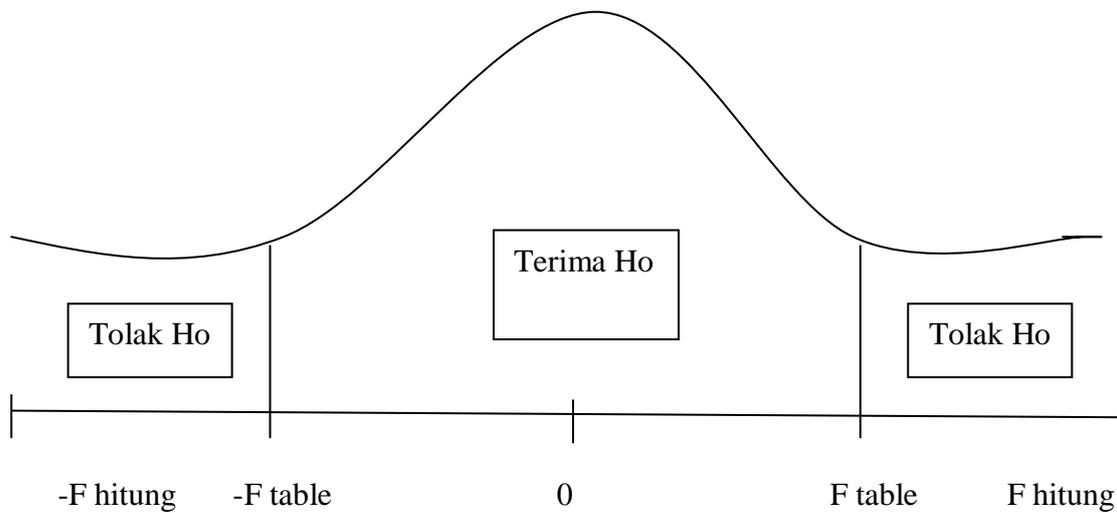
4. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel X_1 , 12 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Insentif, variabel X_2 adalah Disiplin Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 58 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1

Skala Likert

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

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (Insentif dan Disiplin Kerja) maupun variabel terikat (Kinerja).

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan sebanyak 58 orang, yang terdiri dari beberapa

karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

Tabel IV-2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	30 orang	51,72%
2	Wanita	28 orang	48,28%
Jumlah		58 orang	100%

Sumber : PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki - laki sebanyak 30 orang (51,72%). Hal ini disebabkan karena pada perusahaan banyak membutuhkan tenaga laki - laki sehingga pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki – laki dibandingkan wanita.

Tabel IV-3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	17 - 25 Tahun	27 orang	46,55%
2	26 - 35 Tahun	23 orang	39,66%
3	> 36 tahun	8 orang	13,79%
Jumlah		58	100%

Sumber : PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 17 - 25 tahun yaitu sebanyak 27 orang (46,55%), usia antara 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 23 orang (39,66%) dan usia > 58 tahun yaitu sebanyak 8 orang (13,79%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	18 orang	31,03%
2	D1 – D3	17 orang	29,31%
3	S1	23 orang	39,66%
Jumlah		58	100%

Sumber : PT Sumber Jadi Kencana Motor Medan

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 23 orang (39,66%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang produktif dan memiliki wawasan.

2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-6.

Skor Angket untuk Variabel X₁ (Insentif)

Alternatif Jawaban													
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	16	27,59	38	65,52	4	6,90	0	0	0	0	58	100	
2	20	34,48	32	55,17	6	10,34	0	0	0	0	58	100	
3	27	46,55	25	43,10	6	10,34	0	0	0	0	58	100	
4	16	27,59	38	65,52	4	6,90	0	0	0	0	58	100	
5	21	36,21	30	51,72	7	12,07	0	0	0	0	58	100	
6	16	27,59	38	65,52	4	6,90	0	0	0	0	58	100	
7	18	31,03	37	63,79	3	5,17	0	0	0	0	58	100	
8	21	36,21	27	46,55	10	17,24	0	0	0	0	58	100	
9	24	41,38	32	55,17	2	3,45	0	0	0	0	58	100	
10	21	36,21	36	62,07	1	1,72	0	0	0	0	58	100	
11	20	34,48	35	60,34	3	5,17	0	0	0	0	58	100	
12	29	50,00	24	41,38	5	8,62	0	0	0	0	58	100	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang Kinerja menjadi tolak ukur kenaikan insentif, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,52% .
- b. Jawaban responden tentang Kinerja akan meningkat bila diikuti kenaikan insentif, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,17%.

- c. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja karyawan di dalam perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 46,55%.
- d. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan tidak memandang rendah pegawai yang sudah tidak produktif, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,52%.
- e. Jawaban responden tentang Insentif dalam perusahaan tidak memandang senioritas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,72%.
- f. Jawaban responden tentang Hanya senior yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang baik diberikan insentif diatas rata rata, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 65,52%.
- g. Jawaban responden tentang Insentif karyawan didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup layak karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 63,79%.
- h. Jawaban responden tentang Insentif diberikan dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 46,55%.
- i. Jawaban responden tentang Insentif sangat membantu meringankan kebutuhan karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,17%.
- j. Jawaban responden tentang Perusahaan sudah adil dalam memberikan insentif karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,07%.

- k. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan setara atau lebih dengan insentif perusahaan sejenis, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,34%.
- l. Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan setara atau lebih dengan insentif perusahaan sejenis, maka lebih tinggi insentifnya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.

Tabel IV-7.

Skor Angket untuk Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban													
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	20	34,48	32	55,17	6	10,34	0	0	0	0	58	100	
2	19	32,76	35	60,34	4	6,90	0	0	0	0	58	100	
3	17	29,31	33	56,90	8	13,79	0	0	0	0	58	100	
4	25	43,10	23	39,66	10	17,24	0	0	0	0	58	100	
5	18	31,03	36	62,07	4	6,90	0	0	0	0	58	100	
6	21	36,21	29	50,00	8	13,79	0	0	0	0	58	100	
7	21	36,21	33	56,90	4	6,90	1	0	0	0	58	100	
8	20	34,48	33	56,90	5	8,62	0	0	0	0	58	100	
9	25	43,10	32	55,17	1	1,72	0	0	0	0	58	100	
10	22	37,93	32	55,17	4	6,90	0	0	0	0	58	100	
11	26	44,83	29	50,00	3	5,17	2	0	0	0	58	100	
12	24	41,38	31	53,45	3	5,17	1	0	0	0	58	100	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang Tujuan akan tercapai jika adanya disiplin kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,17% .
- b. Jawaban responden tentang absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam menegakkan disiplin kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,34%.
- c. Jawaban responden tentang Pimpinan yang disiplin akan membuat karyawan lebih disiplin, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,90%.
- d. Jawaban responden tentang Sikap pemimpin yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 43,10%.
- e. Jawaban responden tentang Jaminan kesejahteraan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,07%.
- f. Jawabn responden tentang Gaji yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.
- g. Jawaban responden tentang Perusahaan memiliki peraturan yang sama untuk semua karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,90% .

- h. Jawaban responden tentang Perusahaan tidak pandang bulu tentang karyawan yang tidak disiplin, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,90%.
- i. Jawaban responden tentang Pengawasan melekat yang dilakukan perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,17%.
- j. Jawaban responden Hukuman yang tegas menyebabkan peningkatan disiplin karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,17%.
- k. Jawaban responden tentang Hukuman sudah tepat untuk memicu kenaikan disiplin kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50%.
- l. Jawaban responden tentang Ketegasan pemimpin melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 53,45%.

Tabel IV-8.

Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	34,48	32	55,17	6	10,34	0	0	0	0	58	100
2	19	32,76	35	60,34	4	6,90	0	0	0	0	58	100
3	17	29,31	33	56,90	8	13,79	0	0	0	0	58	100

4	25	43,10	23	39,66	10	17,24	0	0	0	0	58	100
5	18	31,03	36	62,07	4	6,90	0	0	0	0	58	100
6	21	36,21	29	50,00	8	13,79	0	0	0	0	58	100
7	21	36,21	33	56,90	4	6,90	0	0	0	0	58	100
8	20	34,48	33	56,90	5	8,62	0	0	0	0	58	100
9	25	43,10	32	55,17	1	1,72	0	0	0	0	58	100
10	22	37,93	32	55,17	4	6,90	0	0	0	0	58	100
11	26	44,83	29	50,00	3	5,17	0	0	0	0	58	100
12	24	41,38	31	53,45	3	5,17	0	0	0	0	58	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

- a. Jawaban responden tentang Saya bekerja untuk menafkahi keluarga, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,17% .
- b. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras agar dapat insentif yang lebih, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,34%.
- c. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan, bisa saya kerjakan dalam sehari, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,90%.
- d. Jawaban responden tentang Saya selalu mendahulukan pekerjaan yang lebih penting, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 43,10%.

- e. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,07%.
- f. Jawaban responden tentang Perusahaan memberi bonus apabila target perusahaan terpenuhi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 50% .
- g. Jawaban responden tentang Peralatan yang digunakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,90%.
- h. Jawaban responden tentang Sarana sudah sesuai dengan standar pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 56,90%.
- i. Jawaban responden tentang pekerjaan saya rapi dan teliti, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,17%.
- j. Jawaban responden tentang Saya cepat dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,17%.
- k. Jawaban responden tentang Keluarga menjadi pendorong saya giat bekerja sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,45%.
- l. Jawaban responden tentang Bekerja dengan baik dapat membuka peluang dalam promosi jabatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,34%.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian

asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

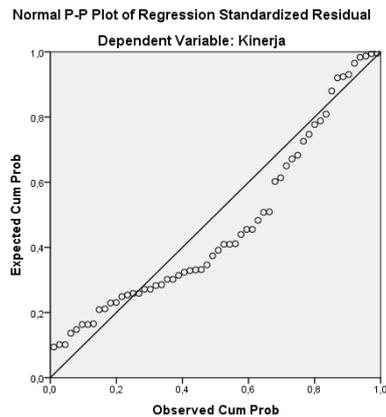
Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

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

- 1). Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1

Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

Tabel IV-9

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	,795	1,258
	Disiplin Kerja	,795	1,258

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Insentif dan Disiplin Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai tolerance yang telah ditentukan atau 0,795 dan 0,795 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 1,258 dan 1,258 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidastabilan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

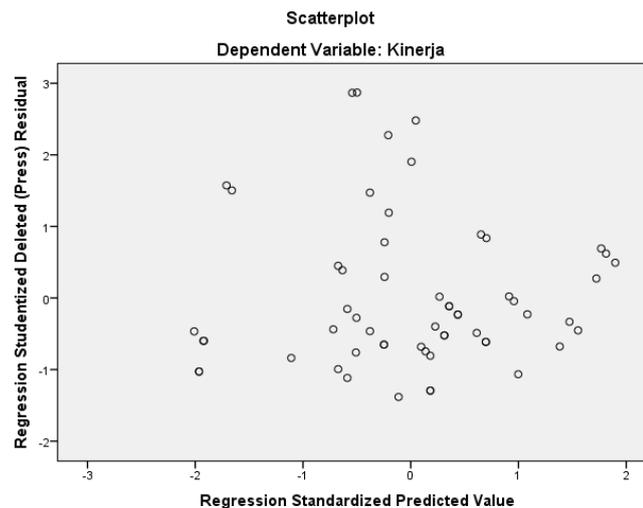
Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SDRESID dan ZPRED dimana

sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di standardized. Dasar analisis heterokedastisitas, sebagai berikut :

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

Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat Kepuasan Kinerja PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan berdasarkan masukan variabel independen yakni Insentif dan Disiplin Kerja.

4. Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00.

Tabel IV-10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4,552	4,490	
Insentif	,262	,084	,266
Disiplin Kerja	,664	,083	,674

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

$$\text{Konstanta (a)} = 4,552$$

$$\text{Insentif (X}_1\text{)} = 0,262$$

$$\text{Budaya (X}_2\text{)} = 0,664$$

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,552 + 0,262 X_1 + 0,664 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai “a” = 4,552 menunjukkan apabila nilai dimensi Insentif dan Disiplin Kerja bernilai nol. Maka Kinerja PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan sebesar 4,552, atau dapat dikatakan bahwa Kinerja tetap bernilai 4,552 apabila tidak dipengaruhi oleh Insentif dan Disiplin Kerja.
2. Insentif (X_1) sebesar 0,262 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Insentif maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,262 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,664 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja sebesar 0,664 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

a. Uji t (t-Test).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 22.00 dapat dilihat pada tabel IV-11 sebagai berikut :

Tabel IV-11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,552	4,490		1,014	,315
Insentif	,262	,084	,266	3,140	,003
Disiplin Kerja	,664	,083	,674	7,970	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dengan nilai $n = 58 - 2 = 56$ adalah 2,003. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Insentif secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) t-hitung = 3,140

b) t-tabel = 2,003

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-2,003 \leq t \text{ hitung} \leq 2,003$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 2,003$ dan $-t \text{ hitung} \leq -2,003$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Insentif terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,140 > t\text{-tabel } 2,003$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Insentif terhadap Kinerja pada PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) $t\text{-hitung} = 7,970$

b) $t\text{-tabel} = 2,003$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-2,003 \leq t\text{hitung} \leq 2,003$.

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 2,003$ dan $-t \text{ hitung} \leq -2,003$.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t-hitung $7,970 > 2,003$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang

signifikan bertanda positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

b. Uji F (F-Test)

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Insentif dan Disiplin Kerja untuk menjelaskan tingkah laku atau keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

Tabel IV-12

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,190	2	271,095	60,437	,000 ^b
	Residual	246,706	55	4,486		
	Total	788,897	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) F hitung = 60,437
- 2) F tabel = 3,16

Kriteria Pengujian :

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,16$ atau $-F_{hitung} > -3,16$.
- 2) Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3,16$ atau $-F_{hitung} < -3,16$.

Berdasarkan hasil uji Fhitung pada tabel IV-12 diatas dapat nilai F hitung 60,437, sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 55$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,16. Jadi $F_{hitung} 60,437 > F_{tabel} 3,16$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

6. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bias dilihat pada table dibawah ini..

Tabel IV-13

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,676	2,11792

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,829 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja (variabel dependen) dengan Insentif dan Disiplin Kerja (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar :

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

$$D = 0,829 \times 100\%$$

$$D = 82,9\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Insentif dan Disiplin Kerja (variabel independen) sebesar 82,9%, sedangkan selebihnya sebesar 17,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pembahasan ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Insentif terhadap Kinerja diperoleh nilai t -hitung sebesar $3,140 > t$ -tabel $2,003$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Insentif terhadap Kinerja pada PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2002, hal. 89) bahwa insentif yaitu suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Semakin tinggi insentif maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ratna Yulia Wijayanti (2015) yang menyatakan bahwa t hitung $5,414 > t$ tabel $1,658$ yang memiliki tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Insentif secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja karyawan PO. Nusantara Kudus.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu terdapat persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan juga dapat dilihat

dari hasil uji secara parsial memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan memiliki taraf signifikan $< 0,05$.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai t -hitung $7,970 > 2,003$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2007, hal. 194) yang menyatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya karena penurunan kinerja atau produktivitas karyawan. Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan. Sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka bagi yang melanggarnya akan dikenakan sanksi.

Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Ratna Yulia Wijayanti (2015) yang menyatakan bahwa t hitung $7,656 > t$ table $1,658$ pada tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini mengartikan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja karyawan PO. Nusantara Kudus.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu terdapat persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Disiplin Kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan juga dapat dilihat dari hasil uji secara parsial memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan memiliki taraf signifikan $< 0,05$.

3. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F hitung dapat nilai F hitung 60,437, sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 55$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,16. Jadi F hitung 60,437 $> F$ tabel 3,16 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara dan Hasibuan. Menurut Mankunegara (2002, hal. 89) bahwa insentif yaitu suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Semakin tinggi insentif maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007, hal. 194) yang menyatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya karena penurunan kinerja atau produktivitas karyawan. Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan itu harus benar-benar

dilaksanakan. Sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka bagi yang melanggarnya akan dikenakan sanksi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ratna Juli Wijayanti (2010) yang menyatakan bahwa $F_{hitung} (80,346) > F_{tabel} (2,78)$ yang memiliki signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Yang memiliki makna variabel Insentif dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan pada Kinerja karyawan pada PO. Nusantara Kudus.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu terdapat persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Insentif dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan juga dapat dilihat dari hasil uji secara simultan memiliki nilai F hitung $> F$ tabel dan memiliki taraf signifikan $< 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan. dengan sampel 58 orang adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 58 karyawan PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 58 karyawan PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 58 karyawan PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi perusahaan, PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan hendaknya dalam meningkatkan Kinerja lebih memperhatikan faktor Insentif dan Disiplin Kerja, dengan adanya Insentif yang tinggi dan Disiplin Kerja yang baik berdasarkan penelitian ini maka Kinerja akan meningkat.

2. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variabel independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja yang dapat dihasilkan untuk PT.Sumber Jadi Kencana Motor Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Iskandar (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi dengan Perilaku Organisasi dan Teori dan penerapan*. Bandung : Multazam.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013). *Metode Penelitian Kuantitaif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Kusuma, Harli Yogi (2015). *Pengaruh Intensif Terhadap Motivasi dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Malayu S.p Hasibuan (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu S.p Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Oemar Hamalik (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan*. Edisi 1 Cetak Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Payaman J. Simanjuntak (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sadili Samsudin (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Pertama. Bandung : pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henry (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinta, Puspita Sari (2013). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSB Indonesia Cibitung* Jurnal Universitas Islam.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : Andi.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kesepuluh. Bandung : Alfabeta.

Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Rafika Aditama.

Sutrisno, Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

T. Hani Handoko (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.

T. Hani Handoko (2013). *Manajemen*. Edisi Kedua. Penerbit : BPFY Yogyakarta.

Veithzal, Rivai & Sagala (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2th ed). Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan : FE UMSU.