

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT NIRO CERAMIC NASIONAL INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
Menyelesaikan penulisan Skripsi



**Oleh:**

**AGUS GUSTIAWAN**

**NIM: 2013521505**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2017**



## ABSTRAK

Insentif dan Disiplin kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di PT Niro Ceramic Nasional Indonesia, dengan mengambil 80 sampel atau responden. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuisioner tertutup lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis. Analisis linier ganda dan koefisien determinasi digunakan sebagai alat analisis. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisa yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y=959 + 0,597X_1 + 0,177X_2$ . Penelitian menghasilkan tiga temuan yaitu: 1) Insentif mempunyai pengaruh secara signifikan dengan hasil sebesar 0,597 terhadap Kinerja karyawan 2) disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dengan hasil sebesar 0,177 terhadap Kinerja karyawan; 3) insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan dengan hasil 0,589 atau 58,9% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :

Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## ABSTRACT

*incentives and Work discipline are two variables that indicate to be relatively large in influencing community satisfaction. In order to prove these statements, a research was conducted to determine the effect of job culture and service quality on employee performance*

*The research was conducted at the PT Niro Ceramic Nasional Indonesia, by taking 80 samples or respondents. Data were collected by questionnaire instrument covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analysis research data. The multiple linear regression analysis and determination coefficient are the statistical approach to data analysis. Hypothesis testing is done t-test and F-test.*

*Based on the calculation of data and analysis used, regression equations showed  $Y = 959 + 0,597X_1 + 0,177X_2$ . The research yields three findings that is: 1). Incentives has a significant impact with a yield 0,597 on employee performance; 2). Discipline work has a significant impact with a yield 0,177 on employee performance; 3). Incentives and work discipline together have a significant influence with the results of 0.589 or 58.9% on employee performance.*

**Keywords:**

*Incentives, work discipline, employee performance*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NIRO CERAMC NASIONAL INDONESIA”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Titing Widyastuti.MMSelaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan kritik dan saran selama penelitian dan penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Rr. Titin Maidarti, SE. MMSelaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan kritik dan saran selama penelitian dan penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
3. Y.I Gunawan, S.E, MM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr. Suyanto, S.E, M.M, M.A.k Selaku Ketua STIE IPWIJA
5. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
6. Kedua Orang Tua serta adik dan kakak yang senantiasa memberikan Do'a, nasihat, motivasi serta dukungan kepada penulis.
7. Pimpinan dan staf PT Niro Ceramic Nasional Indonesia.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA khususnya Wiwit Ayu Lestari dan Keluarga Cemara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi organisasi, pembaca, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 23 Agustus 2017

Agus Gustiawan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul-----	i
Halaman Persembahan -----	ii
Halaman Orisinalitas -----	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing -----	iv
Halaman Pengesahan -----	v
Abstrak -----	vi
Abstrack -----	vii
Kata Pengantar -----	viii
Daftar isi -----	x
Daftar Tabel -----	xii
Daftar Gambar-----	xiv
Daftar Lampiran -----	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang -----	1
1.2. Perumusan Masalah -----	4
1.3. Tujuan Penelitian-----	5
1.4. Kegunaan Penelitian-----	5
1.5. Sistematika Penulisan -----	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori-----	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia -----	8
2.1.2. Insentif-----	10
2.1.3. Disiplin Kerja-----	16
2.1.4. Kinerja Karyawan -----	19
2.2. Penelitian Terdahulu -----	26
2.3. Kerangka Pemikiran -----	28
2.4. Hipotesis -----	29
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Disain Penelitian -----	30
3.2. Operasionalisasi Variabel -----	31
3.3. Populasi & Sampel -----	33
3.4. Metode Pengumpulan Data -----	34
3.5. Instrumentasi Variabel Penelitian -----	35
3.5.1. Uji Validitas & Reliabilitas-----	36
3.5.2. Uji Asumsi Klasik -----	38
3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis -----	39
3.6.1. Uji Deskriptif data -----	39
3.6.2. Analisis regresi linier berganda -----	42
3.6.3. Pengujian Hipotesis -----	43

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3.6.4. Analisis Koefisien Determinasi .....	45
---	----

## **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	47
4.1.1. Gambaran Objek Penelitian .....	47
4.1.2. Visi & Misi .....	50
4.1.3. Struktur Organisasi .....	51
4.2. Analisis Deskriptif .....	54
4.3. Instrumen Variabel Penelitian .....	58
4.3.1. Uji Validitas .....	58
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	61
4.3.3. Uji Asumsi Klasik .....	63
4.4. Metode Analisis .....	66
4.5. Pembahasan .....	74

## **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	77
5.2. Saran .....	78

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	29
3.1	Oprasional Variabel Penelitian	32
3.2	Interprestasi Variabel Insentif	41
3.3	Interprestasi Variabel Disiplin Kerja	41
3.4	Interprestasi Variabel Kinerja Karyawan	42
4.1	Tugas dan Wewenang berdasarkan Jabatan	52
4.2	Hasil Distribusi Frekuensi Usia	54
4.3	Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	56
4.4	Hasil Distribusi Frekuensi Lama Bekerja	57
4.5	Uji Validitas Variabel X1	58
4.6	Uji Validitas Variabel X2	59
4.7	Uji Validitas Variabel Y	60
4.8	Uji Reliabilitas Variabel X1	61
4.9	Uji Reliabilitas Variabel X2	61
4.10	Uji Reliabilitas Variabel Y	62
4.11	Uji Reliabilitas Variabel Keseluruhan	62
4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	65
4.13	Ukuran Deskriptif Data Insentif	66
4.14	Ukuran Deskriptif Data Disiplin Kerja	67
4.15	Ukuran Deskriptif Data Kinerja Karyawan	68
4.16	Hasil Uji Analisis Regresi Ganda	69
4.17	Hasil Uji T-test	70
4.18	Hasil Uji F	72
4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi	73

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran	28
4.1	Struktur Organisasi	51
4.2	Grafik Karyawab Berdasarkan Usia	55
4.3	Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.4	Grafik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.5	Hasil Uji Normalitas	64



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Data Responden
- Lampiran 3 Tabel Data Hasil Kuisisioner
- Lampiran 4 Uji Validitas Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Deskriptif Variabel
- Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Ganda



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Perencanaan tenaga kerja merupakan bagian dari pembinaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbesar kemampuan dan kinerja seseorang baik dalam pekerjaan, organisasi dan kegiatan lain-lain yang dapat memperbaiki hidup bagi diri sendiri atau orang lain. Oleh karenanya pembinaan sumber daya manusia mempunyai arti yang luas dan mencakup aspek kesehatan, pendidikan, peningkatan keterampilan, pengalaman kerja dan aspek lain yang berhubungan dengan pembinaan sumber daya manusia.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang komponen dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi harus siap beradaptasi dalam memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai rencana yang telah ditetapkan. Untuk dapat terwujudnya tujuan organisasi hendaknya pemimpin menyadari kebutuhan karyawannya dimana perusahaan atau organisasi memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah di berikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang di berikan untuk memotivasi para karyawan agar kinerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap paryawan yang telah menunjukkan kemampuan nya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas nya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Para ahli manajemen berpendapat bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif, disamping itu juga manajer harus memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahancara bekerja yang baik kepada karyawan, hal ini penting sebab tanpa petunjuk serta arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa arah sehingga kerja karyawan tidak akan nampak walaupun perusahaan telah memberikan insentif.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga kerja karyawan bergairah bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan motivasi kerja insentif bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus diberikan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelum nya dan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan karyawan terpenuhi, motivasi merupakan dal pertama dalam meningkatkan prestasi dan kinerja yang baik karena pada dasarnya manusia termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan penulisan tersebut penulis berasumsi bahwa insentif akan mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja yang akan memajukan tujuan perusahaan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Seluruh kebijakan yang menyangkut pemberian insentif oleh perusahaan terhadap para karyawan, berstandar pada kebutuhan dan keinginan karyawan. Hal ini mengingat bahwa tingkat kesejahteraan pekerja akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan disiplin kerja, dimana jika kesejahteraan karyawan menurun akan mengganggu stabilitas jalannya perusahaan. Sebaliknya jika kesejahteraan karyawan meningkat, maka akan lebih meningkatkan stabilitas jalannya perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas sebagai salah satu sumber daya yang terlihat langsung dalam proses produksi sangat diperlukan untuk menghasilkan produk maupun jasa yang baik dalam perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin maka perusahaan perlu untuk memperhatikan karyawannya dengan cara memenuhi kebutuhannya dengan menerapkan pemberian insentif.

Kebijakan ini didasari oleh pemikiran bahwa apabila insentif proporsional, maka insentif dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebab inilah patut diperhatikan bahwa penerapan pemberian insentif memiliki nilai fungsional yang tinggi, artinya materi yang diberikan itu mampu mendorong karyawan untuk lebih partisipatif sehingga dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan.

Untuk itu penulis bermaksud mengambil pembahasan pada skripsi ini yang diberi judul: **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NIRO CERAMIC NASIONAL INDONESIA”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:



1. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?



### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Niro Ceramic Nasional Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Niro Ceramic Nasional Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Niro Ceramic Nasional Indonesia.

### 1.4. Kegunaan Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan manajemen perusahaan dan sebagai penambah wawasan keilmuan :

#### **a. Bagi perusahaan**

Sebagai bahan masukan manajemen dalam pengambilan keputusan dalam hal ketenagakerjaan.

#### **b. Bagi Pembaca**

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat selain perusahaan dan penulis sendiri tetapi dapat bermanfaat pula bagi para pembaca. Bagi para pembaca dan pihak yang berkepentingan, penulis berharap semoga dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, sebagai bahan perbandingan untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan bidang yang penulis teliti.

#### **c. Bagi Penulis**

Sebagai media untuk mentransformasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan peraktek di lapangan guna menambah wawasan ilmu pengetahuan dari pengalaman pada bidang manajemen personalia atau sumber daya manusia.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Menguraikan bab demi bab, dimaksudkan agar skripsi ini dapat memberikan gambaran yang lebih mudah di mengerti dan dipahami secara jelas mengenai pokok-

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





pokok yang akan dibahas dan di pelajari. Pembahasan skripsi hanya dalam garis besarnya saja sehingga sasaran yang diinginkan tidak kabur dan tidak kehilangan arah. Sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **Bab 1 : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **Bab 2 : Tinjauan Pustaka**

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap pengertian sumber daya manusia, pengertian insentif, pengertian disiplin kerja, pengertian kinerja karyawan, kerangka pemikiran serta hipotesis.

### **Bab 3 : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

### **Bab 4 : Hasil Penelitian dan pembahasan**

Bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi, pelaksanaan pemberian insentif dan disiplin kerja, analisis pemberian insentif terhadap kinerja karyawan serta permasalahan yang dihadapi dan alternatif pemecahannya.

### **Bab 5 : Kesimpulan dan Saran**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai masukan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain.

Menurut Hasibuan (2013: 10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sementara Flippo (dalam Hasibuan, 2013: 11) menyatakan bahwa ‘manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat’.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2014: 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan



sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Definisi tersebut menekankan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan dan bahwa hanya dengan adanya hubungan timbal balik antara individu dan perusahaan, maka tujuan dapat dicapai. Mengambil definisi tersebut sebagai titik pertama, MSDM dapat didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

#### **2.1.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Jadi, apa tujuan manajemen sumber daya manusia ? Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan kepada manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan memiliki kinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.
5. Menangani krisis dan berbagai situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, menurut Schuler et. Al, setidaknya ada tiga tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan pekerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

### 2.1.2 Insentif

Peringkatan sumber daya manusia dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor. Peran insentif cukup besar dalam membentuk sumber daya manusia yang potensial sehingga melahirkan kinerja yang mampu bersaing di era globalisasi ini. Disadari sepenuhnya oleh perusahaan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting di dalam pencapaian tujuan perusahaan. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian perusahaan.

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para



karyawan organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem individual ialah “picework”, bonus produksi, komisi, kurva “kematangan” dan insentif bagi para eksekutif. Sedangkan insentif pada tingkat kelompok mencakup, antara lain, insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya.

Beberapa pengertian insentif menurut beberapa para ahli antara lain:

Menurut Hasibuan (2013:118), 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.

Sedang menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:191) mengemukakan sebagai berikut, Insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi kerjanya, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Oleh sebab itu pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai prestasi yang baik dan memberikan kinerja yang besar bagi perusahaan.

### 2.1.2.1 Bentuk-Bentuk Insentif

- a) Piecework



Salah satu teknik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. Contoh yang baik adalah dalam kegiatan perakitan. Jika pada satu kurun waktu tertentu, misalkan satu hari atau satu minggu, satu kelompok kerja menghasilkan sejumlah unit produksi, setiap penghasilan karyawan dihitung atas dasar jumlah unit yang mereka hasilkan. Dasar hitungannya ialah bahwa makin banyak unit yang mereka hasilkan, maka semakin tinggi pula insentif yang diterima.

b) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk. *Pertama*, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam jumlah satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu. *Kedua*, apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu seharusnya. *Ketiga*, bonus yang diberikan berdasarkan penghitungan progresif. Artinya, jika karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

c) Komisi

Sistem insentif lain yang diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. *Pertama*, para karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya

karna keberhasilan melaksanakan tugas. *Kedua*, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata karena komisi. Cara kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan-prusahaan tertentu seperti penjualan kendaraan bermotor dan real estate.

d) Kurva “kematangan”

Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga teknis dan profesional ilmiah, dalam peraktek kurva ini berarti bahwa apabila ada tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja “normal”, kepada mereka diberikan insentif tertentu.

e) Insentif bagi eksekutif

Mengingat pentingnya peranan para manajer dalam menjalankan dan mengemudikan roda organisasi, sistem insentif bagi para manajer tersebut umumnya mendapat perhatian serius, baik yang diperuntukkan bagi manajer yang relatif muda maupun bagi para manajer yang lebih senior.

Bentuk insentif bagi para eksekutif tersebut dapat beraneka ragam pula. Misalnya, para manajer yang relatif muda sangat mungkin mendambakan insentif finansial berupa bonus tunai karena penghasilan ekstra itu mereka butuhkan untuk membiayai kebutuhan keluarga.

Sebaliknya para manajer yang lebih senior mungkin lebih mengutamakan insentif yang dapat dinikmati di hari tua, misalkan pada waktu pensiun pada waktu mana penghasilan akan berkurang. Untuk kepentingan seperti itu banyak perusahaan yang menawarkan pembelian saham perusahaan oleh para manajer



senior tersebut dengan harga yang mempunyai daya tarik kuat bagi para manajer untuk membelinya.

### 2.1.2.2 insentif pada tingkat kelompok

#### a. Insentif produksi

Insentif ini biasanya bersifat jangka pendek, seperti dalam satu hal perusahaan menghadapi persaingan ketat pada suatu kurun waktu tertentu. Karena dalam situasi demikian nasib perusahaan tergantung pada keberhasilan menghadapi persaingan yang timbul, para karyawan secara kelompok didorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dengan iming-iming bahwa jika kelompok kerja melampaui target produksi normal, kepada mereka akan diberikan bonus.

#### b. Bagi keuntungan

Dari namanya saja sudah terlihat bahwa sistem insentif ini berarti bahwa organisasi, dalam hal ini organisasi niaga, membagikan keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para pekerjanya.

#### c. Pengurangan biaya

Beruk insentif lain yang banyak diterapkan ialah pembagian hasil penghematan yang dapat di wujudkan oleh para karyawan. Artinya, dalam peraktek banyak organisasi yang mendorong para anggotanya untuk mencari dan menemukan cara-cara yang dapat digunakan untuk menghemat berbagai jenis biaya yang dikeluarkan, baik dalam kepentingan produksi maupun kepentingan yang lain. Maka hasil penghematan itu dibagikan kepada para karyawan sebagai insentif finansial.

### 2.1.2.3 Tujuan pemberian insentif



Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Menurut Nova dan Muslichah (2012:66) secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1) Bagi Perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b) Bekerja lebih disiplin.
- c) Bekerja lebih kreatif.

2) Bagi Karyawan

Adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:

- a) Standar produktivitas dapat diukur secara kuantitatif.
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Pembahasan disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk peltihan yang



berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif.

### 2.1.3.1 Pendisiplinan preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi, akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit perlu mendapat perhatian manajemen.

#### ➤ Pertama

Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah “anggota keluarga besar” organisasi yang bersangkutan.

#### ➤ Kedua



Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.

➤ Ketiga

Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

### 2.1.3.2 Pendisiplinan korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah diterapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringan suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi, pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hiraktif. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan pada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Berikut beberapa pertanyaan dari para ahli mengenai disiplin kerja.

Menurut Terry dan Sutrisno (2013:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Sedangkan menurut Sutrisno (2013), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari



pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin

Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti yang telah disinggung diatas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan:

- 1) Peringatan lisan oleh penyelia..
- 2) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
- 3) Penundaan kenaikan gaji berkala.
- 4) Penundaan kenaikan pangkat.
- 5) Pmbebasan dari jabatan.
- 6) Pemberhentiaan sementara.
- 7) Pemberhentiaan atas permintaan sendiri.
- 8) Pemberhentiaan tidak dengan hormat.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa:

”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :



“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Bangun (2012 : 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

#### 2.1.4.1. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas



Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### 2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa:

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2013:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

#### Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2015:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”



Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyalurkan antara faktor-faktor tersebut.

#### 2.1.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2012:190-191), mengemukakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa:

“Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.



#### 2.1.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2012:191), mengemukakan bahwa:

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
  2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
  3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi
- Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan (Kepala Bidang dan Kepala Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan) dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.



#### 2.1.4.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2012:101), mengemukakan bahwa:

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target perorang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

#### 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa:



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

Peneliti tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Rahmad Rozi (2012)	<p>Obyek:            Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Indah Cargo Kota Pekanbaru</p> <p>Jumlah sampel:            61 responden</p> <p>Alat Analisis:            Regresi linier</p>	<p>Insentif sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Kota Pekanbaru</p>
Redaktur wau (2013)	<p>Obyek:            Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Nuansa Absolut</p> <p>Jumlah sampel:            60 responden</p> <p>Alat Analisis:            Regresi linier</p>	<p>Disiplin kerja dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
Marwadi Mubarak (2014)	<p>Obyek:            Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kimia Makassar</p> <p>Jumlah sampel:            31 responden</p> <p>Alat Analisis:            Deskriptif</p>	<p>Insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Makassar</p>

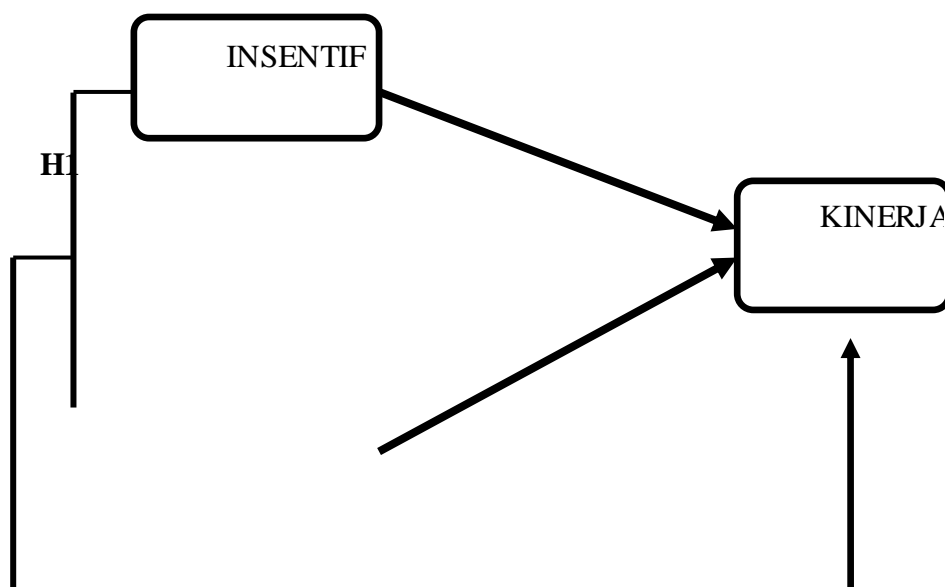
<p>Maziah (2016)</p>	<p>Obyek: pengaruh pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar</p> <p>Jumlah sampel: 93 responden</p> <p>Alat Analisis: Deskriptif</p>	<p>Pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Makassar</p>
--------------------------	---	--

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan suatu model penelitian tentang “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT NIRO CERAMIC NASIONAL INDONESIA”. Sebagaimana ditunjukkan pada kerangka pemikiran dibawah ini.

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



H2

DISIPLIN  
KERJA

H3

## 2.4. Hipotesis

Atas dasar permasalahan di atas, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dugaan sementara. Untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh pemberian Insentif yang diberikan perusahaan terhadap disiplin dan produktivitas karyawan PT Niro Ceramic Nasional Indonesia memang cukup sulit, namun demikian dapat dilakukan dengan pendekatan pengukuran produktivitas kerja.

Hipotesis yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antar pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT.Niro Ceramic Nasional Indonesia.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Niro Ceramic Nasional Indonesi.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Niro Ceramic Nasional Indonesia.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 60), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan Proposal skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu :

##### 1) Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2012: 59), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel  $X_1$  adalah Insentif, dan variabel  $X_2$  adalah disiplin kerja.

##### 2) Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012: 59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y adalah kinerja karyawan.

#### 3.2. Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu



operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Insentif ( $X_1$ ): 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.(Hasibuan 2013:118),
2. Disiplin kerja ( $X_2$ ): Disiplin kerja adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. (Sutrisno 2013:87)
3. Kinerja(Y): kinerja adalah Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:67)

**Tabel 3.1. oprasionalisasi Variabel Penelitain**

Variabel	Dimensi	Indikator	Jenis da	Kuesioner
----------	---------	-----------	----------	-----------



<b>Insenti (X<sub>1</sub>)</b>	1. material	a. bonus b. jaminan sosial c. tunjangan	Ordinal	1-7
	2. non material	a.penghargaan b.promosi jabatan c.perengkapan	Ordinal	
<b>Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)</b>	1. disiplin	Tepat waktu	Ordinal	1-7
	2. kesadaran	Tanggung jawab	Ordinal	
	3. peraturan dan norma - norma sosial	Mentaati jam kerja	Ordinal	
<b>kinerja (Y)</b>	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi	Tingkat kesalahan Inisiatif Waktu penyelesaian	Ordinal Ordinal Ordinal	1-7



### 3.3. Populasi & Sampel

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:80).



populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT.Niro Cramic Nasional Indonesia. Jumlah karyawan yang bekerja pada PT Niro Ceramic Nasional Indonesia ini ialah 400 karyawan.

populasi penelitian berjumlah 400. Metode sampling yang digunakan adalah random sempling diambil secara acak.

Cara perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus SLOVIN

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

keterangan

n=jumlah sampel

N=jumlah total populasi

e=batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$= 400 / (1 + (400 \times 0,1^2)) = 400 / 5 = 80$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dengan yang lainnya untuk jadi anggota sampel (Ferdinand, 2012).

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa besar batas toleransi kesalahann.Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan presentase.Semakin kecil tolransi kesalahan, semakin akurat sample meggambarkan populasi.Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90%.Penelitian dengan batas

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan populasi yang sama, semakin kecil toeransi kesalahan, semakin besar jumlah sample yang dibutuhkan.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Menurut Sugiyono (2012) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor dalam skala likert, misalnya:

Sangat setuju	diberi skor 5
Setuju	diberi skor 4
Kurang Setuju	diberi skor 3



Tidak setuju

diberi skor 2

Sangat tidak setuju

diberi skor 1

### 3.5. Instrumen Variabel Penelitian

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan (kuisisioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrument yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrumen penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan uji reabilitas.

#### 3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis data bertujuan untuk mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang bisa diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 22, adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan, yaitu sebagai berikut :

##### 1. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengukur kevalidan instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Karl Pearson* :

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



Adapun kriteria pengujian adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf kesalahan atau margin eror sebesar 0,05 maka instrument dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak valid (Ari Kunto, 2013:146).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

- ✓ Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.
- ✓ Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
- ✓ Uji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- ✓ Repeated Measure atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- ✓ One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas



dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Nunnally, 1967, dalam Ghozali, 2006).

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

#### 3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### 3.5.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2012). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih



yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2012 ).

### 3.6. Metode Analisa & Pengujian Hipotesis

#### 3.6.1. Uji Deskriptif Data

Uji deskriptif data adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan kesimpulan yang berlaku untuk umum.

##### a. Mean

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Dimana :  $\bar{X}$  = Mean (rata-rata)

$\sum X_i$  = Jumlah tiap data

$n$  = Banyak data

##### b. Median

$Me = \frac{1}{2} (n + 1)$ , dimana  $n$  = jumlah data

##### c. Modus

Menghitung modus dengan data tunggal dilakukan sangat sederhana, yaitu dengan cara mencari nilai yang sering muncul diantara sebaran data. Penggunaan modus bagi data kualitatif maupun kuantitatif dengan cara menentukan frekuensi terbanyak diantara data



yang ada.

d. Varian

Varian adalah kuadrat dari standar deviasi. Symbol varians untuk populasi =  $\sigma^2$  atau  $\sigma_{n-1}^2$  sedangkan untuk sampel  $\sigma_{n-1}^2$  atau  $s^2$ .

$$s^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}$$

e. Standar Deviasi ( Simpangan Baku)

Standar deviasi adalah suatu nilai yang menunjukan tingkat atau derajat variasi kelompok data atau ukuran standar penyimpangan dari mean atau rerata.

$$s = \sqrt{\frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n-1}}$$



**Tabel 3.2**  
**Inteprestasi Variabel Insentif**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Interval Nilai	Predikat	Frekuensi	Persentas
7-13	Sangat Tidak Setuju	0	0%
13,1-19	Tidak Setuju	0	0%
19,1-25	Kurang Setuju	6	7,5%
25,1-31	Setuju	57	71,25%
31,1-36	Sangat Setuju	17	21,25%
<b>Jumlah</b>		80	100%

**Tabel 3.3**  
**Interprestasi Variabel Disiplin Kerja**

Interval Nilai	Predikat	Frekuensi	Persentas
7-13	Sangat Tidak Setuju	0	0%
13,1-19	Tidak Setuju	0	0%
19,1-25	Kurang Setuju	8	10%
25,1-31	Setuju	56	70%
31,1-36	Sangat Setuju	16	20%
<b>Jumlah</b>		80	100%

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Variabel Kinerja Karyawan**

Intervala Nilai	Predikat	Frekuensi	Persentas
7–13	Sangat Tidak Setuju	0	0%
13,1–19	Tidak Setuju	0	0%
19,1–25	Kurang Setuju	3	3,75%
25,1-31	Setuju	64	80%
31,1-36	Sangat Setuju	13	16,25%
<b>Jumlah</b>		80	100%

### 3.6.2. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono2012:277)

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

- a : Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$
- $b_1b_2$  : Koefesien Regresi
- $X_1$  : Insentif (variabel bebeas )
- $X_2$  : Disiplin kerja ( variabel bebas )
- Y : kinerja karyawan ( variabel terikat )





### 3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan terlebih dulu dilakukan dengan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan uji F kemudian uji T untuk menguji hipotesis, kemudian melihat koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS *for window* versi 22.0

#### 3.6.3.1. Uji t (Signifikasi Parsial)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen ( $X$ ) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Uji t dilakukan untuk menguji signifikasi koefisien korelasi variabel insentif ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$  ; Tidak ada variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$

$H_a : b_i \neq 0$  ; Ada pengaruh variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan derajat kesalahan ( $df$ ) =  $n-1-k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel bebas.

c. Mengitung nilai  $t_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window* versi 22.0.

d. Dari hasil  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :

- jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dan variabel independen.

- jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

### 3.6.3.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji f, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan Hipotesis :  
 $H_0 : b_1, \text{ dan } b_2 = 0$  ; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y  
 $H_a : b_1, \text{ dan } b_2 \neq 0$  ; ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y
- Menentukan daerah penerimaan  $H_0$  dan  $H_a$  dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 % dan derajat bebas (df)  $n-1-k$ .
- Menghitung nilai  $F_{hitung}$  untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS for window versi 22.0*.
- Dari hasil  $F_{hitung}$  tersebut dibandingkan  $F_{tabel}$ , berdasarkan tingkat keyakinan 95 %, buat kesimpulan :
  - jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.
  - jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

### 3.6.4. Analisa Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

- Koefisien determinasi ( $r^2$ ) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus :

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi Ganda





## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- (2015:75) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Augusty Ferdinand. *Metode Penelitian (Edisi 5)*. Universitas Diponegoro press.
- Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2012:190-191) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Darsono & Siswandoko tejatjuk, *Manajemen SDM abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting. Hal 270.
- Dewi Herlangga. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung. Hal 231.
- Ghozali Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- H. Malayu S.P. Hasibuan Edisi Revisi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heru Mulyanto & Anna Wulandari, 2015. *Penelitian Metode & Analisis*, cv AGUNG, Semarang.
- Imas Warsiah (2016 ) *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bungju Utama Mandiri*.
- Kania Febrin Andap Sari, 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Penjualan PT. Simpatindo Multi Media*.
- Marwansyah, (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Marwadi Mubarak (2014) *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kimia Makassar*.
- Maziah (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bni Syariah*.
- Rahmad Rozi (2012). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Kota Pekanbaru*.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Redaktur wau (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Nuansa Absolute.*

Retnowati Nova dan Widia. E. Muslichah (2012: 66). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Karya Putra Darmawati.

Sedarmayanti (2011: 260). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Penilaian Kinerja".* Bandung: Mandar Maju

Sandi Raka, Skripsi (2008). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD.*

Sondang P. Sigian (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cet. 8. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal 268.

Sugiyono (2012), *Metode Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: AFABETA, cv.

(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: AFABETA, cv.

Sutrisno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.

T. Hanin Handoko Edisi 2 *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Terry dan Sutrisno (2013: 87). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Yuniarsih dan Suwanto (2011: 191). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

