

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

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

AGUS GUSTIAWAN

NIM : 2013521505

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

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia penulis ucapkan terimakasih kepada:

- ALLAH SWT, karena hanya atas izin dan karunianya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
- Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
- Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing, penguji dan pengajar, yang selama ini tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar menjadi lebih baik lagi.
- Kakak dan Adik, yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan doanya untuk keberhasilan penulis.
- Sahabat dan Teman Tersayang, tanpa semangat, dukungan, dan bantuan kalian semua tidak akan mungkin sampai disini.

Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan, akhir kata penulis persembahkan untuk kalian semua, orang-orang yang penulis sayangi. Dan semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

Salam penulis
Agus Gustiawan

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : AGUS GUSTIAWAN

NIM : 2013521505

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Agustus 2017

Agus Gustiawan
NIM : 2013521505

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Agus Gustiawan
NIM : 2013521505
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Niro Ceramic Nasional Indonesia

Jakarta, 16 Agustus 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr. Ir. Titing Widyastuti, MM)
MM)

(Rr. Titin Maidarti, SE,

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



AGUS GUSTIAWAN
NIM : 2013521505

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Rabu tanggal 23 Agustus 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Nama Penguji: **Susilowati Budiningsih, SH, MM**

.....
Ketua
2017

Tanggal :23 Agustus

2. Nama Penguji: **Rasipan, SH, MM**

Anggota
Agustus 2017

.....
Tanggal :23

3. Nama Penguji: **Dr. Ir. Titing Widvastuti, MM**

Anggota
Agustus 2017

.....
Tanggal :23

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana - Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I Gunawan, SE,MM.
Tanggal 23 Agustus 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: $Y=959 + 0,597X1 + 0,177X2$. 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.

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 statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done t-test and F-test.

Based on the calculation of data and analysis used, regression equation 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

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat 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. MM Selaku 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. MM Selaku Dosen Pembimbing II 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.

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

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 |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 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 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | |
| 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 |
| BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN | |
| 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 |
| 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

DAFTAR TABEL

| | |
|--------------------------------------------------|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu ----- | 29 |
| 3.1 Oprasional Variabel Penelitian ----- | 32 |
| 3.2 Interpretasi Variabel Insentif----- | 41 |
| 3.3 Interpretasi Variabel Disiplin Kerja ----- | 41 |
| 3.4 Interpretasi 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 |

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 |

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

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 di tetapkan. Untuk dapat terwujudnya tujuan organisasi hendaknya pemimpin menyadari kebutuhan karyawannya dimana perusahaan atau organisasi memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah telah di berikan untuk kemajuan

organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik.

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-pengarahan cara 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.

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

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 praktek 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-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

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

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 antar pekerja 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 karena keberhasilan melaksanakan tugas. *Kedua*, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata karena komisi. Cara kedua ini paling sering diterapkan bagi tenaga-tenaga penjualan di perusahaan-perusahaan 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

Bentuk insentif lain yang banyak diterapkan ialah pembagian hasil penghematan yang dapat diwujudkan 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 tanggung jawab 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 pelatihan 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 sedikinya 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 seyogyanya 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).

2. 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 menyelaraskan 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 seserang.”

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 per orang, 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:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| Peneliti / tahun | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rahmad Rozi (2012) | Obyek: Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Kota Pekanbaru Jumlah sampel: 61 responden Alat Analisis: Regresi linier | Insentif sangat berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Kota Pekanbaru |
| Redaktur wau (2013) | Obyek: Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Nuansa Absolute Jumlah sampel: 60 responden Alat Analisis: Regresi linier | Disiplin kerja dan insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| Marwadi Mubarok (2014) | Obyek: | |

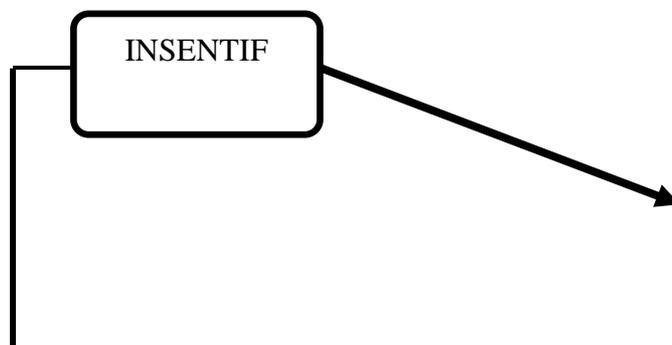
| | | |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>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 Makasar</p> |

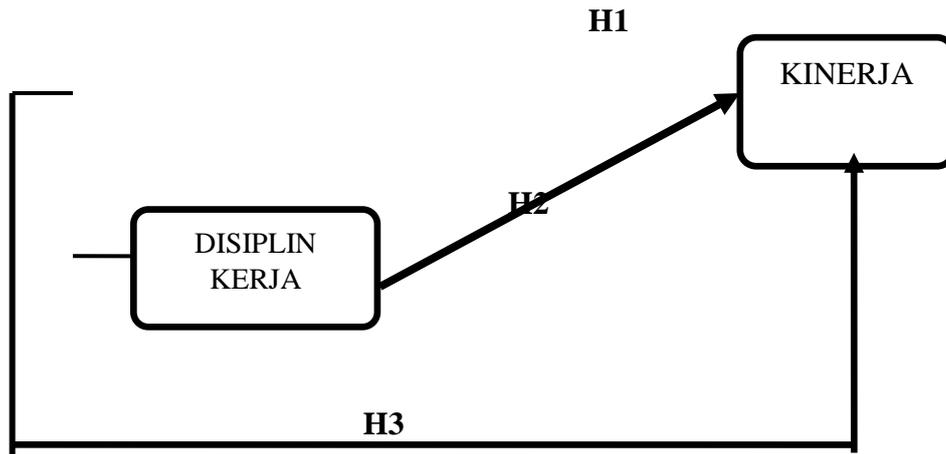
2.3. Kerangka Pemikiran

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

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran





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 Indonesia.

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 data | Kuesioner |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Insentif (X₁) | 1. material | a. bonus b. jaminan sosial c. tunjangan | Ordinal | 1-7 |
| | 2. non material | a.penghargaan b.promosi jabatan c.perlengkapan | Ordinal | |
| Disiplin kerja (X₂) | 1. disiplin 2. kesadaran 3. peraturan dan norma - norma sosial | Tepat waktu | Ordinal | 1-7 |
| | | Tanggung jawab | Ordinal | |
| | | Mentaati jam kerja | Ordinal | |
| kinerja (Y) | 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi | Tingkat kesalahan Inisiatif Waktu penyelesaian | Ordibal 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

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

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 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 bivariate 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 reliable 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 (α). 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

multikolinieritas 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 = σ^2 atau σ_{n-1}^2 sedangkan untuk sampel σ_{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 menunjukkan 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
Interprestasi Variabel Insentif

| Interval Nilai | Predikat | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| 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% |
| Jumlah | | 80 | 100% |

Tabel 3.3
Interprestasi Variabel Disiplin Kerja

| Interval Nilai | Predikat | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| 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% |
| Jumlah | | 80 | 100% |

Tabel 3.4

Interprestasi Variabel Kinerja Karyawan

| Interval Nilai | Predikat | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| 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% |
| Jumlah | | 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. (Sugiyono 2012:277)

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 bebas)

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 signifikansi 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 (α) 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 koefesien korelasi signifikan dalam penelitiaasn 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 :

- a. Menentukan Hipotesis :

H_0 : b_1 , dan $b_2 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y

H_0 : b_1 , dan $b_2 \neq 0$; ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan (α) = 5 % dan derajat bebas (df) $n-1-k$.
- c. 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*.
- d. 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 :

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

Dimana :

Kd = Koefesien Determinasi

r² = Koefesien Korelasi Ganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran umum PT. Niro Ceramic Nasiolan Indonesia

Tahun 1979 dan bagian bawah Swiss Cresciano berarti awal dari sejarah kaya Niro Ceramic & NIRO GRANITE - The Swiss Quality Tile. Perusahaan ini didirikan oleh Niro, sebuah grup teknik multinasional yang dihormati dari Denmark, yang masih memiliki perusahaan tersebut. Niro Ceramic adalah lambang dan simbol produksi ubin porselen halus dengan kualitas prima. Dengan bernapas masuk dan keluar seperti itu, komitmen yang tak pernah berakhir untuk "kualitas Swiss", NIRO GRANIT Swiss Quality Tile dapat mengandalkan pengakuan yang cukup besar di seluruh dunia. Seiring dengan ubin porselen terbaik yang menutupi lantai dan dinding tempat terkenal di semua benua, teknologi Swiss juga diterapkan di seluruh dunia.

Niro Ceramic Group telah beroperasi selama lebih dari 30 tahun. Dipasarkan dengan merek Niro Granite, pabrik manufaktur pertamanya didirikan Pada awal tahun 1983, Niro Ceramic SA adalah sebuah perusahaan multinasional yang berada di kota cresciano, swis memproduksi tile dengan Merk Niro Geranit. Dengan perporma tile yang berkualitas, sukses mengantar Niro Ceramic SA sebagai produsen homogenous tile pertama di dunia.

Tahun 1989 di dirikan pabrik di Malaysia bernama Niro Ceramic Sdn.Bhd. Tahun 1995 Niro Ceramic Sdn.Bhd melebarkan peluang usahanya di Indonesia. Maka di dirikan lah PT.Niro Ceramic Nasional Indonesia yang memproduksi Niro Granite dan Dihadapkan pada permintaan pasar dan perluasan kapasitas kita yang terus-menerus.

Niro Ceramic Group mendirikan operasinya di Foshan, China pada tahun 2001 sebagai operasi outsourcing, di mana pabrik dipilih dengan cermat untuk diproduksi sesuai dengan desain dan spesifikasi kami. Sebuah organisasi yang lengkap didirikan di China untuk memastikan kualitas produk yang ketat dan efisiensi layanan pelanggan tercapai. Investasi dan adaptasi terus menerus untuk memenuhi permintaan pelanggan telah menyebabkan perluasan jaringan Niro Ceramic Group yang terus berlanjut ke Vietnam yang menyebabkan pembentukan Niro Ceramic Vietnam pada tahun 2010. Pada tahun yang sama, Niro Ceramic Group juga memulai Distribution Center and Showroom-nya Di Spanyol.

Pada tahun 2013, salah satu merek genteng terkemuka di Spanyol menjadi bagian dari kelompok tersebut, Zirconio diakuisisi oleh Niro Ceramic Group. Memiliki jaringan yang beragam di seluruh dunia memungkinkan Niro Ceramic Group menjadi pemasok terdepan yang didukung dengan persediaan saham yang besar, memastikan pengiriman yang cepat dengan kredibilitas dan kepuasan pelanggan terjamin. Selama lebih dari 3 dekade, Niro Ceramic telah berhasil melestarikan Warisan Swiss selalu memberikan produk dan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan meskipun memiliki banyak lini produk baru dan perluasan geografis yang beragam.

Dalam perkembangannya Niro Granite mengadakan ekspansi bisnis dalam bidang distribusi pabrik. Tahun 2008 terbentuklah Niro Ceramik Sales Indonesia (NCSI) yang berkonsentrasi pada bidang trading dan distribusi. NCSI memanfaatkan sumber daya Niro Group dengan mendistribusikan Niro Granit baik produksi dari Indonesia maupun mengimpor Niro Granit dari Malaysia, Cina, Vietnam, Spanyol.

Niro Granit Indonesia telah diterima secara global dan telah mengekspor ke lebih dari 60 negara. Proyek penting di Eropa dan banyak proyek bergengsi di seluruh dunia Nakheel – Marina Residence dan Jumeirah Heights, Dubai, AL, Reem Islana, Abu Dhabi, Piala Dunia 2010 Stadion New Orlando Soweto, Afrika Selatan, dan masih banyak lagi.

Untuk melengkapi koleksi porselin tile, Niro Ceramic Group mengembangkan bisnisnya ke industri sanitary dengan merk “ORIN – Bathroom Architecture” pada tahun 2003. Dengan menggunakan bahan material kualitas unggul dengan desain Eropa, Orin – Bathroom Architecture diciptakan untuk kenyamanan fungsinya.

Koleksi produk Niro Granite Indonesia terinspirasi dari desain bebatuan, dengan berbagai format ukuran 40x40cm sampai dengan 60x120cm, serta dalam rangkaian permukaan Unpolished sampai dengan Rock. Karena koleksi Niro Granit Indonesia yang inovatif inilah maka Niro Granite Indonesia mendapatkan award dari Rekor Bisnis Indonesia (ReBI), dalam kategori “Perusahaan Granite Tile paling inovatif dalam pengembangan desain produk porselin tile” di tahun 2010. Yang kemudian di tahun 2011 kembali mendapatkan penghargaan dalam

kategori perusahaan Granite Tile yang merintis “program preferred partnership” dan memiliki preferred partner retail terbanyak di Indonesia pencapaian ISO9002 pada tahun 1995 dan ISO9001 pada tahun 2003 komitmen dukung Niro Keramik Indonesia dan kepatuhan terhadap etos kerja berkualitas tinggi. sistem dan Proses, layanan dan keunggulan produk, termasuk penelitian dan pengembangan dan peningkatan kualitas produk, kini Niro Granite Indonesia makin berkembang pesat dengan memiliki kantor cabang Bandung, Medan, Surabaya dan Pekanbaru, serta memiliki distributor tunggal terbesar di berbagai kota besar di Indonesia.

4.1.2 VISI MISI PT NIRO CERAMIC NASIONAL INDONESIA

➤ VISI

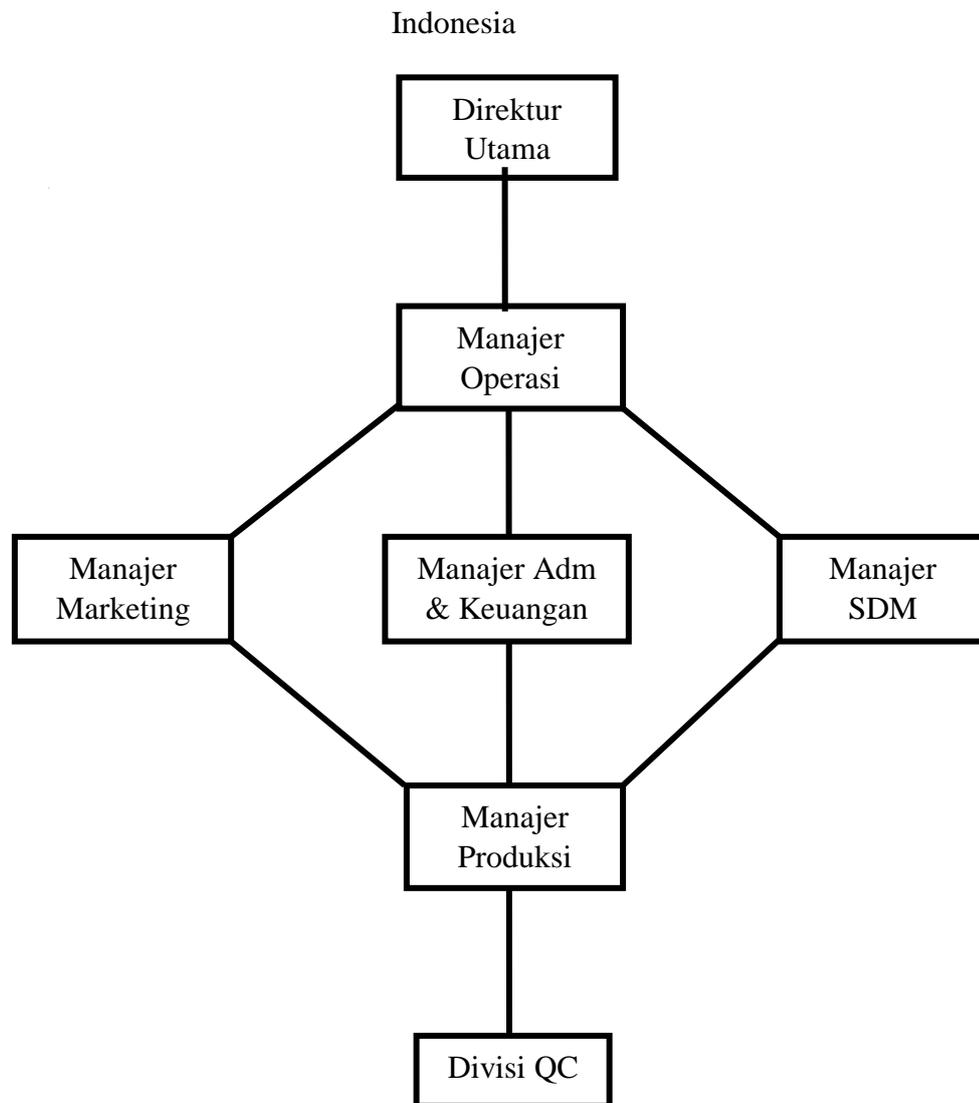
NIRO GRANITE INDONESIA menjadi pilihan di seluruh dunia, karena keunggulan koleksi variasi produk yang kami miliki dan kualitas produk superior yang secara konsisten kami hasilkan, didukung oleh pemasaran yang inovatif, pelayanan pelanggan dan manajemen logistik yang efisien, sehingga memberikan nilai tambah terbaik di antara pesaing yang ada.

➤ MISI

Misi kami adalah menjadi yang terdepan di bidang distribusi homogenous tile yang selalu memberikan koleksi produk dengan desain terbaik dan kualitas teknis yang sangat di hargai oleh pelaksana profesional serta pemilik property.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1: gambar struktur organisasi PT.Niro Ceramic Nasional



Tabel 4.1 Tugas dan wewenang berdasarkan jabatan

| Jabatan | Tugas dan Tanggung Jawab |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Direktur Utama | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan. ➤ Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan. ➤ Memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan ➤ Menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan melaporkan laporan pada pemegang saham. ➤ Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan. ➤ Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan. |
| Manajer Operasi | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Membantu tugas-tugas direktur utama. ➤ Mewakili direktur utama apabila berhalangan. ➤ Mengatur pengeluaran dana perusahaan harian. ➤ Melaporkan laporan keuangan pada saat rapat evaluasi bulanan. ➤ Melaporkan perbandingan penjualan di bulan yang sama pada tahun yang berbeda, pada bulan ini dan bulan yang akan datang. |
| Manajer Marketing | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Memfollow up order dari pelanggan. ➤ Memproses order dari pelanggan. ➤ Membuat surat perintah kerja |
| Manajer ADM & Keuangan | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Membuat invoice. ➤ Membuat bukti pembayaran pelanggan. ➤ Mengelola dana yang dibutuhkan selama kegiatan produksi |
| Manajer SDM | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Merencanakan dan mengkoordinasikan tenaga kerja perusahaan yang hanya mempekerjakan karyawan yang berbakat ➤ Menjadi penghubung antara Manajemen dengan karyawannya ➤ Melakukan pelayanan karyawan ➤ Mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan para pegawai khusus dan staf pendukung ➤ Mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi, dan penempatan karyawan baru. |

| | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian dan mengarahkan prosedur kedisiplinan. |
| Manajer Produksi | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi ➤ Menilai proyek dan sumber daya persyaratan ➤ Menentukan standar kontrol kualitas ➤ Mengawasi proses produksi ➤ Me re-negosiasi rentang waktu atau jadwal yang diperlukan ➤ Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan pembelian ➤ Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi ➤ Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staf penjualan |
| Divisi QC | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan. ➤ Bertanggung jawab untuk memperoleh kualitas dalam produk dan jasa perusahaannya. ➤ QC memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk. ➤ Memastikan kualitas barang yang dibeli serta barang jadi. ➤ Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah. ➤ Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan. ➤ QC harus memastikan produk dari standar perusahaan memenuhi mutu ISO seperti 9001, ISO 9002 dll ➤ Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi masalah dan isu-isu mengenai kualitas produk dan juga harus membuat rekomendasi kepada otoritas yang lebih tinggi. |

Sumber :PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia.

4.2. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 80 (seratus) responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama kerja.

Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden:

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

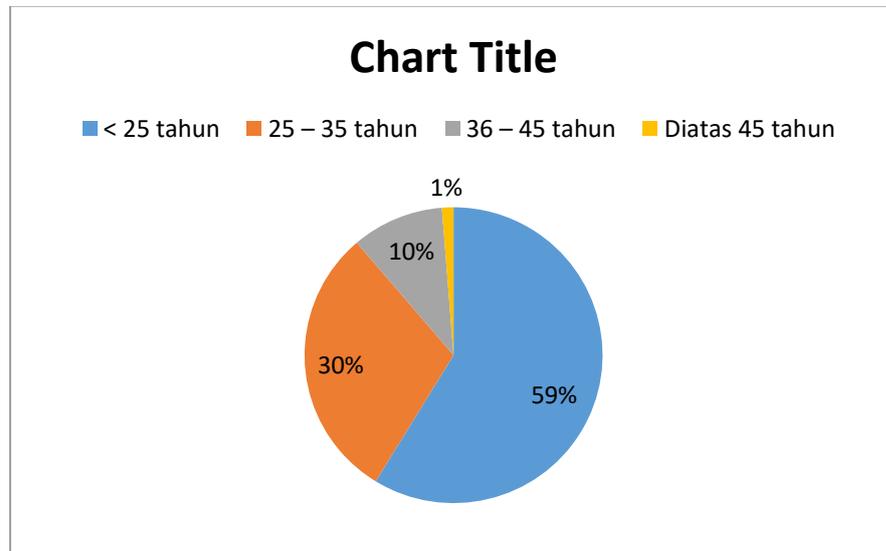
Data ini diperlukan untuk mengetahui sebaran usia karyawan PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil distribusi frekuensi usia

| No | Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-----------------|-----------|----------------|
| 1 | < 25 tahun | 47 | 59% |
| 2 | 25 – 35 tahun | 24 | 30 % |
| 3 | 36 – 45 tahun | 8 | 10 % |
| 4 | Diatas 45 tahun | 1 | 1 % |
| | Total | 80 | 100 % |

Sumber: Data PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia

Gambar 4.2. Grafik karyawan berdasarkan usia



Sumber: Data PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia

Dari tabel tersebut diatas, terlihat kelompok usia yang terbanyak adalah < 25 tahun sebesar 59% diikuti kelompok 25-35 tahun sebesar 30%, hal ini membuktikan bahwa perusahaan ini menyerap usia produktif dengan sangat baik, dengan sentuhan usia 36-45 10% sebagai penyeimbang pengalaman bagi karyawan muda.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui Jenis Kelamin karyawan PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 68 | 85% |
| 2 | Perempuan | 12 | 15% |
| | Total | 80 | 100 % |

Sumber: Data PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia

Gambar 4.3 Grafik karyawan berdasarkan jenis kelamin



Sumber: Data PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia

Dari hasil tabel tersebut diatas, terlihat karyawan laki-laki lebih mendominasi dibandingkan karyawan perempuan 15%, yakni 85% adalah karyawan laki-laki.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

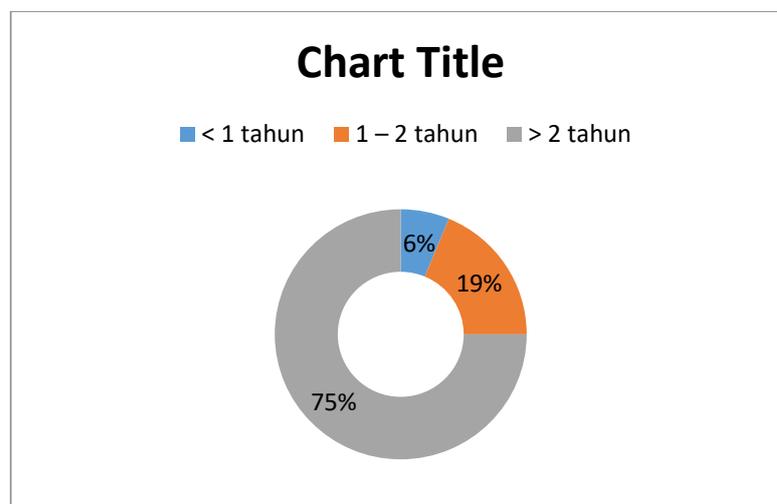
Data ini diperlukan untuk mengetahui masa kerja karyawan pabrik PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia. Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil distribusi frekuensi lama Bekerja

| No | Lama Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------|-----------|----------------|
| 1 | < 1 tahun | 5 | 6 % |
| 2 | 1 – 2 tahun | 15 | 19 % |
| 3 | > 2 tahun | 60 | 75 % |
| | Total | 80 | 100 % |

Sumber: Data PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia

Gambar 4.4 Karyawan berdasarkan lama Bekerja



Sumber: Data PT. Niro Ceramic Nasional Indonesia

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa masa kerja > 2 tahun lebih mendominasi dan memiliki porsi terbesar yakni 75 %, dan di urutan kedua adalah masa kerja dari 1-2 tahun yakni 19% dan masa kerja < 1 tahun adalah 6%.

4.3. Instrumen Variabel Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 22.0*.

1) Variabel Insentif (X₁)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini dari 80 responden dengan nilai r tabel (0,220) maka hasil uji validitas variabel Insentif (X₁) ditunjukkan pada table 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel (X₁)

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1.1 | 25,3750 | 5,326 | ,346 | ,559 |
| X1.2 | 25,1500 | 6,332 | ,232 | ,593 |
| X1.3 | 25,2750 | 5,898 | ,227 | ,603 |
| X1.4 | 25,0750 | 6,273 | ,297 | ,575 |
| X1.5 | 25,1250 | 5,579 | ,442 | ,525 |
| X1.6 | 25,1500 | 6,154 | ,259 | ,586 |
| X1.7 | 25,1000 | 5,433 | ,464 | ,515 |

Keterangan Tabel 4.5

| Instrumen | Nilai r _{hitung} | Nilai r _{table} | Status |
|-----------|---------------------------|--------------------------|--------|
| 1 | 0,346 | 0,220 | Valid |
| 2 | 0,232 | 0,220 | Valid |
| 3 | 0,227 | 0,220 | Valid |
| 4 | 0,297 | 0,220 | Valid |
| 5 | 0,442 | 0,220 | Valid |
| 6 | 0,259 | 0,220 | Valid |
| 7 | 0,464 | 0,220 | Valid |

2) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini dari 80 responden dengan nilai r tabel (0,220) maka hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₂) ditunjukkan pada table 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel (X₂)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X2.1 | 24,9000 | 7,509 | ,257 | ,740 |
| X2.2 | 24,9250 | 7,007 | ,312 | ,734 |
| X2.3 | 24,9750 | 7,822 | ,260 | ,733 |
| X2.4 | 24,7500 | 6,342 | ,611 | ,654 |
| X2.5 | 24,9250 | 6,779 | ,544 | ,674 |
| X2.6 | 24,7500 | 6,342 | ,611 | ,654 |
| X2.7 | 24,9250 | 6,779 | ,544 | ,674 |

Keterangan Tabel 4.6

| Instrumen | Nilai r _{hitung} | Nilai r _{tabel} | Status |
|-----------|---------------------------|--------------------------|--------|
| 1 | 0,257 | 0,220 | Valid |
| 2 | 0,312 | 0,220 | Valid |
| 3 | 0,260 | 0,220 | Valid |
| 4 | 0,611 | 0,220 | Valid |
| 5 | 0,544 | 0,220 | Valid |
| 6 | 0,611 | 0,220 | Valid |
| 7 | 0,544 | 0,220 | Valid |

3) Variable Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini dari 80 responden dengan tingkat sampling dan nilai r tabel (0,220) maka hasil uji validitas variabel kinerja (Y) ditunjukkan pada table 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel (Y)

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1 | 25,3000 | 5,605 | ,294 | ,610 |
| Y2 | 25,2500 | 5,329 | ,365 | ,588 |
| Y3 | 25,0750 | 5,564 | ,364 | ,590 |
| Y4 | 25,1750 | 5,235 | ,401 | ,576 |
| Y5 | 25,1125 | 5,645 | ,345 | ,596 |
| Y6 | 25,1500 | 5,192 | ,354 | ,592 |
| Y7 | 25,3375 | 5,239 | ,298 | ,614 |

Keterangan Tabel 4.7

| Instrumen | Nilai r _{hitung} | Nilai r _{table} | Status |
|-----------|---------------------------|--------------------------|--------|
| 1 | 0,294 | 0,220 | Valid |
| 2 | 0,365 | 0,220 | Valid |
| 3 | 0,364 | 0,220 | Valid |
| 4 | 0,401 | 0,220 | Valid |
| 5 | 0,345 | 0,220 | Valid |
| 6 | 0,354 | 0,220 | Valid |
| 7 | 0,297 | 0,220 | Valid |

4.3.2. Uji Reliabilitas

1) Variabel Insentif (X₁)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Insentif (X₁) disajikan pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel (X₁)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,604 | 7 |

2) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X₂) disajikan pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel (X₂)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,729 | 7 |

3) Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) disajikan pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,632 | 7 |

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diatas maka diperoleh hasil uji reliabilitas Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan yang dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Keseluruhan

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------|-------------------|
| Insentif (X ₁) | 0,604 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin kerja (X ₂) | 0,729 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,632 | 0,60 | Reliabel |

Nilai *cronbach's alpha* (α) semua variabel lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Insentif, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan **handal (reliable)** atau **dapat dipercaya** sebagai alat ukur variabel.

4.3.3. 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 normalitas.

4.3.3.1. Uji Normalitas

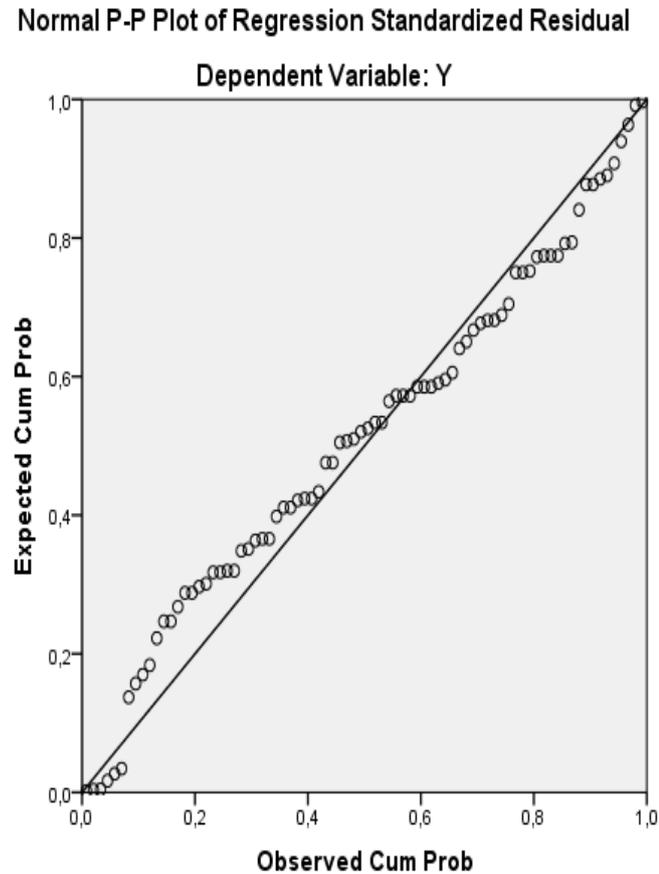
Hasil dari uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Normal P-P Plot dan Tabel Kolmogorov Smirnov. Cara yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot.

Pada Normal P-P Plot menurut Ghozali (2007: 110-112), prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- ✓ Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ✓ Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Hasil kurva uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.5 di bawah ini:



4.3.3.1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 terjadi multikolonieritas.

Untuk menganalisanya menggunakan output *SPSS for window versi 23.0*, maka hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Insentif | ,598 | 1,672 |
| | Disiplin kerja | ,598 | 1,672 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel ini menunjukkan bahwa tidak kurang dari 0,1 serta nilai VIF Keduanya adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak terjadi Multikolinieritas.

4.4. Metode Analisa

4.4.1. Uji Deskriptif Variabel

Tabel 4.13
Ukuran Deskriptif Data Insentif

| Statistics | | |
|----------------|---------|-------|
| x1 | | |
| N | Valid | 80 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 29,38 |
| Median | | 30,00 |
| Mode | | 29 |
| Std. Deviation | | 2,735 |
| Variance | | 7,478 |
| Range | | 14 |
| Minimum | | 20 |
| Maximum | | 34 |
| Sum | | 2350 |

Dari hasil analisis deskriptif data yang telah disajikan dalam tabel 4.13 dan histogram dapat dilihat bahwa, data Insentif nilai minimal 20, nilai maksimal 34, rata-rata 29,38, nilai tengah 30,00, modus 29, simpangan baku 2,735 dan varians 7,478. Menunjukkan bahwa sebanyak 71,25% responden menyatakan setuju.

Tabel 4.14
Ukuran Deskriptif Data Disiplin Kerja

Statistics

x2

| | | |
|----------------|---------|-------|
| N | Valid | 80 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 29,03 |
| Median | | 29,00 |
| Mode | | 28 |
| Std. Deviation | | 3,006 |
| Variance | | 9,037 |
| Range | | 13 |
| Minimum | | 21 |
| Maximum | | 34 |
| Sum | | 2322 |

Dari hasil analisis deskriptif data yang telah disajikan dalam tabel 4.14 dan histogram dapat dilihat bahwa, data Disiplin kerja nilai minimal 21, nilai maksimal 34, rata-rata 29,03, nilai tengah 29,00, modus 28, simpangan baku 3,006 dan varians 9,037. Menunjukkan bahwa sebanyak 70% responden menyatakan setuju.

Tabel 4.15

Ukuran Deskriptif Data kinerja karyawan

| Statistics | | |
|----------------|---------|-------|
| N | Valid | 80 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 29,40 |
| Median | | 30,00 |
| Mode | | 31 |
| Std. Deviation | | 2,632 |
| Variance | | 6,927 |
| Range | | 16 |
| Minimum | | 19 |
| Maximum | | 35 |
| Sum | | 2352 |

Dari hasil analisis deskriptif data yang telah disajikan dalam tabel 4.15 dan histogram dapat dilihat bahwa, data kinerja karyawan nilai minimal 19, nilai maksimal 35, rata-rata 29,40, nilai tengah 30,00, modus 31, simpangan baku 2,632 dan varians 6,927. Menunjukkan bahwa sebanyak 80% responden menyatakan setuju.

4.4.2. Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah didapat dari penyebaran kuesioner dan melalui alat bantu *SPSS for window versi 22.0* maka diperoleh persamaan regresi Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah seperti terlihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji Analisis Regresi Ganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,959 | ,312 | | 3,077 | ,003 |
| Insentif | ,597 | ,091 | ,621 | 6,573 | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,177 | ,082 | ,204 | 2,161 | ,034 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 0,959 + 0,597X_1 + 0,177X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- ✓ Nilai konstan $a = 0,959$ dapat diartikan bahwa jika nilai insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada atau bernilai (0) maka kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 0,959
- ✓ Koefisien regresi insentif (X_1) sebesar $b_1 = 0,597$ dapat diartikan bahwa jika nilai insentif (X_1) meningkat (bertambah) sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,597.
- ✓ Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,177$ dapat diartikan bahwa jika nilai disiplin kerja (X_2) meningkat (bertambah) sebesar 1 maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat (bertambah) sebesar =0,177.

4.4.2. Pengujian Hipotesis

4.4.2.1. Uji T-test

Uji T dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa pengaruh secara parsial dan masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel independen (X_1 , X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji dengan menggunakan *SPSS for window versi 22.0*, dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji T-test

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,959 | ,312 | | 3,077 | ,003 |
| Insentif | ,597 | ,091 | ,621 | 6,573 | ,000 |
| Disiplin kerja | ,177 | ,082 | ,204 | 2,161 | ,034 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas didapatkan hasil pengujian parsial variabel insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh parsial variabel insentif (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi insentif (X_1) sebesar $b_1 = 0,597$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

H_a : Ada pengaruh secara parsial variabel insentif (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel insentif (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kriteria Pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan output *SPSS for window versi 22.0* pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 6,573$ dengan probabilitas Sig = 0,00

Karena nilai Sig (0,00) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi kesimpulannya secara parsial variabel insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- b. Pengaruh parsial disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 2,161$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

H_a : Ada pengaruh secara parsial variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan output *SPSS for window versi 22.0* pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 2,161$ dengan probabilitas Sig = 0,034

Karena nilai Sig (0,034) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi kesimpulannya secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.4.2.2. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_a : Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

H_o : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Dasar pengambilan keputusan adalah :

H_a : diterima bila $\text{sig.} < \alpha = 0,05$

H_o : ditolak bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 6,632 | 2 | 3,316 | 55,061 | ,000 ^b |
| | Residual | 4,637 | 77 | ,060 | | |
| | Total | 11,269 | 79 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil Uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 55,061 dengan probabilitas nilai signifikansi sebesar 0,000. Ternyata $F_{\text{hitung}} (55,061) > F_{\text{tabel}} (3,115)$ atau nilai $\text{sig} (0,000) < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel insentif

dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan bantuan *SPSS for Window versi 22.0* dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.19

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,767 ^a | ,589 | ,578 | ,24540 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,589 atau 58,9 %. Kesimpulan yang didapat adalah variabel insentif dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 58,9 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian di lakukan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan dari indicator pada masing-masing variabel penelitian. Dari

hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuisioner telah valid dan reliabel, maka kuisioner penelitian ini merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

4.5.1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien regresi berganda, insentif (X_1) sebesar 0,597, yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan insentif (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,597. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial (uji t), secara parsial t hitung variabel insentif diperoleh sebesar 6,573 dengan nilai sig 0,00 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($6,573 > 3,115$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hal ini terjadi dikarenakan pemberian insentif di PT Niro Ceramic Nasional Indonesia sudah cukup baik, sehingga ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien regresi berganda, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,177 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,177. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan uji parsial (uji t), secara parsial t hitung variabel Disiplin kerja diperoleh sebesar 2,161 dengan nilai sig 0,034 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu (2,161 > 3,115) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,034 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hal ini terjadi dikarenakan disiplin kerja di PT Niro Ceramic Nasional Indonesia sudah cukup baik, sehingga ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window Versi 22.0* menunjukkan nilai f hitung sebesar 55,061 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($55,061 > 3,115$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel

insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Niro Ceramic Nasional Indonesia Berdasarkan uji koefisien determinasi nilai R Square diperoleh sebesar atau 58,9%. Kesimpulan yang didapat variabel insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 58,9% terhadap kinerja karyawan PT Niro Ceramic Nasional Indonesia sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, mengenai PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NIRO CERAMIC NASIONAL INDONESIA, maka penulis akan memberikan kesimpulan dan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat dan dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Niro Ceramic Nasional Indonesia dengan arah positif, yang artinya semakin baik pemberian insentif maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Niro Ceramic Nasional Indonesia dengan arah positif, yang artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

3. Pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Niro Cramic Nasional Indonesia yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda, artinya kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan adanya pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Besar kontribusi Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (R square) sebesar 58,9%, dan hasil persamaan regresi $Y = 0,959 + 0,597X_1 + 0,177X_2$

5.2 Saran

Setelah melakukan pembahasan dan analisa terhadap PT Niro Cramic Nasional Indonesia, maka penulis mencoba untuk memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Ada pun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya disarankan untuk berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara lebih meningkatkan pemberian insentif secara prioritas misalnya seperti pemberian bonus, jaminan sosial, tunjangan dan lain-lain. Karena variabel ini lebih berpengaruh dengan hasil yang ditunjukkan pada persamaan regresi sebesar 0,597.
2. Perusahaan hendaknya disarankan untuk berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan misalnya seperti lebih memperhatikan jam masuk, jam istirahat. Karena variabel ini berpengaruh dengan hasil yang ditunjukkan pada persamaan regresi 0,177.

3. Perusahaan maupun peneliti lain diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut, baik dengan variabel yang sama maupun variabel yang lain yang lebih lengkap pada obyek yang lebih luas.