

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP TINGKAT DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

Skripsi

Oleh :

**Rizaldy Syahputra
NPM : 11.832.0119**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

Abstrak

Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Oleh:

Nama : Rizaldy Syahputra

NPM : 11.832.0119

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Disiplin kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas dan variable terikat seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui atau korelasi diantara variable independent. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang kemudian di tarik sampel dengan menggunakan sampel jenuh dan yang di jadikan responden berjumlah 50 orang.

Hasil penelitian dalam penelitian ini pada pada uji t diperoleh hasil untuk pada t_{hitung} insentif sebesar 7,418 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,677 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. maka secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,524. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 52,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 52,4% disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Insentif Dan Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah dan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Disiplin kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan “**. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA.. Selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini

5. Ibu Isnaniah Laili KS., SE, MMA. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dhian Rosalina, SE. MM. Selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah
7. Kepada Kedua Orang Tua saya atas jerih payah, do'anya dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini
8. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar, serta Pegawai/Karyawan yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Teman-teman di Program Studi Manajemen angkatan 2011 yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

Akhirnya, segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah, semoga ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa. Aamiin.

Medan, Agustus 2016

(Rizaldy Syahputra)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	4
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	4
2. Pengertian Disiplin Kerja	5
3. Jenis Dan Sangsi Disiplin Dalam Organisasi	6
4. Tujuan Pembinaan Disiplin	8
5. Indikator Disiplin Kerja.....	9
6. Pengertian Insentif	9
7. Jenis-Jenis Insentif.....	10
8. Tujuan Insentif.....	11
9. Indikator Yang Mempengaruhi Insentif	12
B. Penelitian Terdahulu	13
C. Kerangka Konseptual.....	14
D. Hipotesis	14
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Peneliti	15
B. Populasi dan Sampel	16
C. Definisi dan Operasional	17
D. Jenis dan Sumber Data	17

E. Teknik Pengumpulan Data	18
F. Teknik Analisa Data	18
G. Uji Hipotesis.....	21

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	23
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	23
2. Visi Dan Misi	24
3. Struktur organisasi	25
4. Karakteristik Responden	26
5. Hasil Jawaban Responden.....	27
B. Pembahasan	34
1. Uji Validitas Dan Realibilitas	34
2. Pengujian Asumsi Klasik	37
3. Uji statistik	40
4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	41
5. Uji Determinasi	42
C. Pembahasan Hasil Penelitian	43

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	45
B. Saran	46

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	15
Tabel 3.2	Definisi Oprasional	17
Tabel 3.3	Skala Pengukuran Likert.....	18
Tabel 4.1	Distribusi Usia Responden.....	26
Tabel 4.2	Distribusi Jenis Kelamin Responden	26
Tabel 4.3	Setiap pegawai yang bekerja melebihi target kerja yang ditetapkan mendapatkan bonus dari perusahaan.....	27
Tabel 4.4	Tunjangan lembur yang yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan pegawai	28
Tabel 4.5	Setiap pegawai yang berprestasi di berikan penghargaan khusus dari perusahaan	28
Tabel 4.6	Pihak perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawai	29
Tabel 4.7	Setiap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik mendapatkan pujian dari pimpinan perusahaan	30
Tabel 4.8	Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.....	31
Tabel 4.9	Para pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan	32
Tabel 4.10	Semua pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu.....	32
Tabel 4.11	Para pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan	33
Tabel 4.12	Setiap pegawai mendapatkan balas jasa atau gaji yang sesuai degan harapan pegawai	34
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X).....	35
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	36

Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X,Y	37
Tabel 4.16	Analisis Regresi Linier Berganda	40
Tabel 4.17	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	41
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi (R^2).....	42



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	14
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	25
Gambar 4.2 Grafik histogram.....	37
Gambar 4.3 Kurva pp-plots	38
Gambar 4.4 Hasil uji heteroskedastisitas.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik itu perusahaan jasa maupun, perusahaan pemerintah maupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan. Hal ini tentu saja di dorong oleh tingkat disiplin kerja dari masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan. Peningkatan hasil kerja yang efektif pada suatu perusahaan akan sangat di pengaruhi oleh program kerja yang di tetapkan perusahaan tersebut. Karena peningkatan disiplin kerja dapat terbentuk dengan adanya pemberian insentif kepada setiap pegawai perusahaan tersebut. Dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap para pegawainya, maka stiap pegawai akan lebih bersemangat kerja dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan agar lebih efektif dan efisien.

Menurut Justin T Sirait (2006: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (2007:148), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut Rivai (2010 : 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai-pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan berkantor jalan Jl. Sei Batanghari No.2
Seluruh Pimpinan dan Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan dalam melakukan tugasnya sehari-hari hendaknya selalu berpedoman pada etika pegawai sebagai berikut :
Setiap pegawai senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalismenya dengan bekerja memenuhi sasaran kerja yang ditentukan dan selalu berusaha untuk melampauinya, Setiap pegawai sadar kewajibannya untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, demi karir pegawai serta kelangsungan usaha perusahaan, Setiap pegawai selalu berupaya mengadakan perbaikan yang berkesinambungan dalam pengelolaan usaha.

Adapun fenomena masalah yang berkaitan dalam penelitian ini di uraikan oleh penulis melalui hasil survey di kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan, setelah melakukan wawan cara kepada pimpinan personalia SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan, maka masalah yang paling mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai adalah faktor pemberian insentif, karena pemberian insentif ini akan memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran para pegawai untuk terus berkerja lebih giat. hal tersebut juga yang menyebabkan para pegawai kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, ketepatan penyelesaian kerja dan pemanfaatan jam kerja yang ada. Karena setiap pegawai haruslah mengikuti aturan kerja yang ada dan taat terhadap setiap kebijakn yang yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah di buat oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul “. Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Disiplin kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Apakah insentif berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh penilaian kerja dan disiplin kerja terhadap tingkat disiplin kerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan, penelitian diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan yang terkait dalam penilaian kerja dan disiplin kerja terhadap tingkat disiplin kerja pegawai .
3. Peneliti lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang akan datang di dalam melakukan penelitian dalam kasus yang sama.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mendapat pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, maka penulis mengemukakan beberapa definisi dari beberapa ahli yaitu Dessler (2007:58) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau SDM dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Selain itu, manajemen SDM juga dapat diartikan sebagai suatu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan

Menurut Sadili Samsudin (2009:117) bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, cara -cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.”Arep dan Tanjung (2008:98), mengemukakan bahwa: “ MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa Dan karsa) sebagai aset suatu organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien.” Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mendayagunakan manusia

dengan maksud mencapai tujuan individu, masyarakat, dan organisasi sehingga dapat memenuhi kepuasan tertentu,

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Wahyudi (2010:12), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi MSDM sebagai berikut

Perencanaan (Planning) adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan, pengorganisasian (Organizing) adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan. Pengarahan (Directing) adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien, pengendalian (Controlling) adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja. *right man in the right place*).

2. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam perusahaan setiap karyawan haruslah bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan keinginan perusahaan karena itulah dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar dapat terlaksana tujuan perusahaan. Secara umum Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia

yang sempurna. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang baik serta meningkatkan efektivitas kerjanya. Untuk membahas lebih lanjut mengenai disiplin kerja perlu dipahami pengertian dari disiplin itu sendiri.

Banyak pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain Menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Pendapat lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Menurut Rivai (2004 : 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai-pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto (2002 :191) Menyebutkan bahwa “ Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-perturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya “. Menurut Hasibuan (2002 : 305) mengemukakan : “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain“.

3. Jenis dan Sanksi Disiplin dalam Organisasi.

Setiap organisasi perlu memiliki beberapa ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati. Menurut Siagian (2002 : 305) ada 2 jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :disiplin preventif, korektif.

- a. Disiplin Preventif adalah tindakan mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan.
- b. Disiplin Korektif tindakan yang dilakukan jika ada pegawai yang nyata

telah melakukan pelanggaran atas ketentuan – ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya, dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma - norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin.

4. Tujuan Pembinaan Disiplin

Agar tujuan pembinaan disiplin tercapai, disiplin kerja harus diterapkan secara bertahap. Tujuan utama pengadaaan disiplin kerja bagi tenaga kerja adalah memperbaiki dan mendidik tenaga kerja yang melanggar (melakukan pelanggaran). Menurut Siswanto (2002 : 232), secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja tenaga kerja antara lain :

- a. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagaan kerja maupun perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- d. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

5. Indikator disiplin kerja

Menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
2. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi
4. Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

6. Pengertian Insentif

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

Secara umum insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Pekerjaan yang diperintahkan Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau

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

Menurut Justin T Sirait (2006: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (2007), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut Justin T Sirait (2006:202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Justine T. Sirait (2006:202) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

7. Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai

yang bersangkutan. Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan. Menurut Hadari Nawawi(2011:317) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1. Kompensasi atau insentif total Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya
2. kompensasi khusus Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

8. Tujuan Insentif

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok Tujuan insentif adalah untuk membrikan semangat kerja dalam memaksimalkan hasil krja dari setiap karyaan atau pegawai di sebuah perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno(2011) Tujuan insentif sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.

6. Memenuhi peraturan.

9. Indikator yang mempengaruhi Insentif

Indikator yang harus diperhitungkan dalam menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai indikator yang meningkatkan produktivitas kerja. Indikator tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Indikator yang mempengaruhi tingkat insentif Indikator pemberian insentif menurut Jiwo Wungsu dan Hartono Broto Harjoso (2003:101) adalah :

1. Bonus

Bonus itu merupakan program yang tetap yang sudah terencana di dalam perusahaan. Bonus itu diberikan jika seorang karyawan sudah mengerjakan tugasnya dapat melampaui target yang sudah ditentukan. Hal ini terlaksana berulang kali dan itu merupakan suatu prestasi.

2. Tunjangan Lembur

Insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas kerja lembur, besarnya upah lembur merupakan salah satu pendorong bagi pekerja untuk giat bekerja, karena upah lembur yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

3. Pemberian Penghargaan

Penghargaan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berjasa dan berprestasi.

4. Jaminan Kesehatan

Tersedianya fasilitas pelayanan kesehatan bagi karyawan serta keluarganya dengan cara tersedia tersedianya poliklinik

5. Pemberian Pujian

Pujian yang disampaikan pimpinan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi yang disampaikan secara lisan, walaupun hanya berupa lisan tetapi akan berpengaruh besar terhadap mental karyawan. Apalagi jika pujian datang dari atasan, karyawan akan merasa dihormati.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ullina lestarai Universitas muhammadiyah makasar 2012	Pengaruh Insentif terhadap disipin kerja pegawai pada PT. Indah sentosa jaya makasar	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif • Disiplin 	Berdasarkan hasil penelitian bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disipin kerja karyawan pada PT. Indah sentosa jaya makasar
2	Liska niala Universitas riau 2010	Pengaruh Insentif terhadap disipin kerja pegawai negri sipil (studi kasus badan kepegawaian daerah kabupaten bengkalis)	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif • Disiplin 	Berdasarkan hasil penelitian bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disipin kerja pegawai negri sipil (studi kasus badan kepegawaian daerah kabupaten bengkalis)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Oleh karena itu variabel yang penting haruslah didefinisikan secara operasional diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu seketsa gambaran mengenai pengaruh insentif sebagai variabel bebas (X) sebagai variabel bebas terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), karena hal ini penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik variabel yang diteliti.



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diterapkan, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu, Ada pengaruh insentif terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif, menurut sugiono (2005:11). Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas dan variable terikat seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui atau korelasi diantara variable independent.

2. lokasi penelitian

Peneliti melakukan penelitian PT.Perkebunan Nusantara III Medan di Jl. Sei Batanghari No.2, Sumatera Utara 20122

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan aril sampai dengan bulan september 2016.

**Tabel 3.1
Pelaksanaan Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian					
	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep
Pengajuan judul Penyusunan proposal						
seminar proposal						
Pengumpulan Data						
Penyusunan dan bimbingan skripsi						
Seminar hasil						
Sidang Meja Hijau						

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90) mengatakan: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berada di bagian MSDM yang berjumlah 50 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:116). Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yaitu 50 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:66). Berdasarkan teknik sampling jenuh tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor PTPN III yang berjumlah 50 orang pegawai.

C. Definisi operasional

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Insentif (X1)	sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan.	1. Bonus 2. Tunjangan lembur 3. Pemberian Penghargaan 4. Jaminan Kesehatan 5. Pemberian pujian	Likert
Disiplin pegawai (Y)	kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Ketepatan waktu. 2. Tanggung jawab yang tinggi. 3. Ketaatan terhadap aturan kantor. 4. Balas jasa atau gaji	Likert

Sumber : Justin T Sirait (2006: 200), Malayu S.P Hasibuan (2009:193)

D. Jenis dan sumber data

Jenis data yang dimasukan dalam suatu penelitian berikut ini berupa dua data yaitu data primer dan data skunder

- Data primer adalah data yang yang diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data original
- Data skunder adalah data yang biasanya tealh di kumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada

responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai PT. Perkebunan nusantara III Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 :
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	SKOR
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2006, hal. 107-108)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sugiyono (2010 : 172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau koesioner yang digunakan unuk mendapatkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dan reabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS statistic 20.00 for windows. SPSS merupakan salah satu dari bebrapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

a. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode produk momen pearson (Bivariate Pearson). Metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total

adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin di ungkapkan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05) : instrumen valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05) : instrumen tidak valid

b. Uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang di gunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Metode yang digunakan adalah metode *cronbach's alpha*. Metode ini di ukur berdasarkan skala *alpha cronbach* 0 sampai 1. Jika skala ini di kelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d.0,20 berarti kurang reliabel

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel

Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliabel

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapatkan perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalis

Uji normalis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan di bandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data yang sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Situmorang, dkk,2008:62) Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalis adalah :Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnyamenunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari resedual suatu pengamatagn kepengamatan yang lain. Jika variance dari resedual pengamtan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendektesi dengan cara melihat grafik scetter plot antara predeksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisisnya : Jika ada pola tertentu,seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang ,melebar kemudian menyempit,maka mengidentifikasi

telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang ,serta titik-titik menyebut di atas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y,maka tidak ada heteroskedastisitas.

3. Analisis regresi linier sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (X) yang diketahui Sugiyono (2009:204). Dengan menggunakan analisis regresi linier maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Persamaan regresi untuk kedua variabel tersebut dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana, yaitu sbagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = konstanta

b₁,b₂ = koefisien regresi

X₁ = Insentif

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi ganda dimana penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu SPSS statistik 20.00 for windows Untuk mempermudah penelitian .

G. Uji Hipotesis

1. Uji parsial (uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

Dimana : $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ ditolak
 $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ diterima

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (variabel bebas). nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas . nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (variabel terikat). Dengan alat bantu SPSS statistic 20.00 for windows , kriteria pengujian adalah berikut:

a. melihat tabel model summary

melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). jika nilai R^2 mendekati 1 atau $>0,05$, maka variabel – variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen . bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $<0,5$ maka variabel – variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua. Yogyakarta :BPEC
- Bambang, Wahyudi. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Sulita.
- Dessler, Gary, 2007, **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Jiwo Wungsu & Broto Harjoso.2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan MeritSistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka
- Justine T Sirait. 2006. **Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi**. Jakarta: PT. Grasindo.
- Liska niala 2010. **Pengaruh Insentif terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (studi kasus badan kepegawaian daerah kabupaten bengkalis)**. Universitas riau, jurnal manajemen vol 01 no 03.
- Malayu S.P.Hasibuan, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.,
- Maratin Nafiah Al-Amin. 2014. **Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen**,Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ricka sofika zulfafni. 2011. **Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Meganusa Semesta Medan.**” Universitas sumatra utara, jurnal manajemen.
- Sastrohadirwirjo, Siswanto, 2002. **Manajemen Tenaga Kerja**, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang, 2002. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soejono. 2000. **Sistem dan Prosedur Kerja**. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P Siagian. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Sugiyono, 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenada Media Group.

Ullina Iestari. 2012. **Pengaruh Insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Indah Sentosa Jaya Makasar**, Universitas Muhammadiyah Makasar, Jurnal Sains Ekonomi dan Bisnis vol.05 no 02.

Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. 2010. **Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Rineka Cipta..



LAMPIRAN 1

KUESIONER

Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III(Persero) Medan.

A. Umum

Bapak/ibu yang terhormat,

Saya adalah Rizaldy Syahputra mahasiswa pada Fakultas Ekonomi jurusan manajemen universitas medan area , yang sedang melakukan penelitian mengenai : “ Pengaruh Insentif Terhadap Tingkat Disiplin kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.”Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi.

Dibawah ini ada beberapa kelompok pernyataan yang semuanya berkaitan dengan sistem pelayanan administrasi dan kepuasan masyarakat. Bapak/Ibu kami harapkan untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu.

B. Identitas Responden

Nama. :

Jenis Kelamin :

Umur : a. < 25 tahun
b. ≥ 25 – 30 Tahun
c. ≥ 30 Tahun

C. Pernyataan Penelitian

Untuk setiap pertanyaan, Bapak/Ibu diharapkan untuk memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

Keterangan Jawaban:

Sangat Tidak Setuju	Nilai (1)
Tidak Setuju	Nilai (2)
Kurang Stuju	Nilai (3)
Setuju	Nilai (4)
Sangat Setuju	Nilai (5)

Insentif (X)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap pegawai yang bekerja melebihi target kerja yang ditetapkan mendapatkan bonus dari perusahaan					
2.	Tunjangan lembur yang yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan pegawai					
3.	Setiap pegawai yang berprestasi di berikan penghargaan khusus dari perusahaan					
4.	Pihak perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawai					
5.	Setiap pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik mendapatkan pujian dari pimpinan perusahaan					

Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan					
2.	Para pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
3.	Semua pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu					
4.	Para pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
5.	Setiap pegawai mendapatkan bals jasa atau gaji yang sesuai degan harapan pegawai					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA RESPONDEN

INSENTIF (X)					DISIPLIN KERJA (Y)				
q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	5	4	5	4
4	3	4	4	4	4	5	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	3	3	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	3	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	3	4	5	5
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
4	4	5	4	5	5	4	3	5	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	2	4	3	4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	5	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

4	5	5	4	5	5	4	4	2	4
3	3	3	5	3	4	4	2	2	5
4	4	4	4	4	5	3	3	3	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
3	3	3	3	3	5	5	5	2	3
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	2	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	5	5	5	4
3	4	5	4	5	5	5	5	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5

LAMPIRAN 3
HASIL STATISTIK

Frequency table insentif

q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	14,0	14,0	14,0
4,00	30	60,0	60,0	74,0
5,00	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	3	6,0	6,0	6,0
3,00	8	16,0	16,0	22,0
Valid 4,00	27	54,0	54,0	76,0
5,00	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	7	14,0	14,0	14,0
Valid 4,00	25	50,0	50,0	64,0
5,00	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	6	12,0	12,0	12,0
Valid 4,00	30	60,0	60,0	72,0
5,00	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	7	14,0	14,0	14,0
Valid 4,00	25	50,0	50,0	64,0
5,00	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Frequency table disiplin kerja

q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	7	14,0	14,0	16,0
4,00	20	40,0	40,0	56,0
5,00	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	13	26,0	26,0	26,0
4,00	15	30,0	30,0	56,0
5,00	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	6,0	6,0	6,0
3,00	10	20,0	20,0	26,0
4,00	20	40,0	40,0	66,0
5,00	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	6,0	6,0	6,0

	3,00	9	18,0	18,0	24,0
	4,00	11	22,0	22,0	46,0
	5,00	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	12,0	12,0	12,0
Valid 4,00	30	60,0	60,0	72,0
Valid 5,00	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Uji Validitas Dan Realibilitas

Insentif (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q1	15,9333	8,495	,677	,874
q2	16,2667	7,067	,841	,836
q3	15,6000	9,257	,683	,878
q4	16,0000	8,857	,635	,883
q5	16,2000	6,743	,857	,832

Disiplin kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q6	17,4667	2,838	,927	,877
q7	17,5333	2,981	,892	,886
q8	17,4667	3,124	,718	,919
q9	17,4000	2,971	,784	,906
q10	17,3333	3,095	,681	,927

Statistik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,731 ^a	,534	,524	1,93279	,534	55,028	1	48	,000	1,820

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Disiplinkerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,568	1	205,568	55,028	,000 ^b
	Residual	179,312	48	3,736		
	Total	384,880	49			

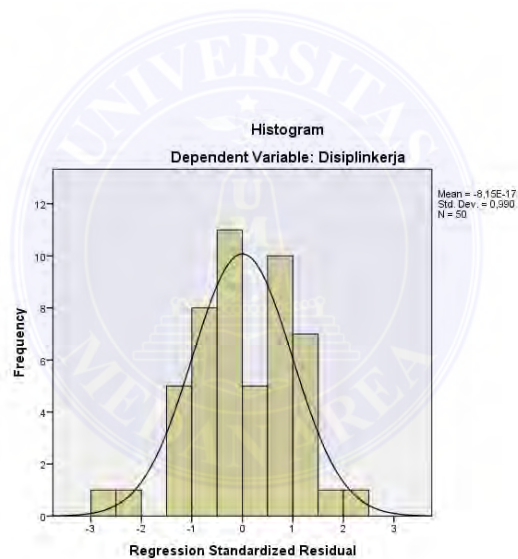
a. Dependent Variable: Disiplinkerja

b. Predictors: (Constant), Insentif

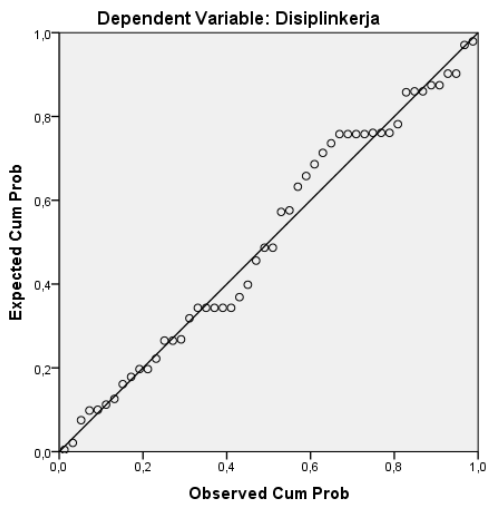
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,726	2,034		2,815	,007					
Insentif	,717	,097	,731	7,418	,000	,731	,731	,731	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Disiplinkerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Disiplinkerja

