

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada ADIRA FINANCE CABANG WONOSARI)**

**INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND INCENTIVE GIVING TO
EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study In ADIRA FINANCE BRANCH WONOSARI)**



Disusun Oleh :

ZULFIAN LUTHFI ARSYAD

20140410097

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada ADIRA FINANCE CABANG WONOSARI)**

**INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND INCENTIVE GIVING TO
EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study In ADIRA FINANCE BRANCH WONOSARI)**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Disusun Oleh :

ZULFIAN LUTHFI ARSYAD

20140410097

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada ADIRA FINANCE CABANG WONOSARI)**

**INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND INCENTIVE GIVING TO
EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study In ADIRA FINANCE BRANCH WONOSARI)**



Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

Rini Juni Astuti, S.E., M.Si

Tanggal, 26 Juli 2018

NIK: 19700621199409143037

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada ADIRA FINANCE CABANG WONOSARI)

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND INCENTIVE GIVING TO EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study In ADIRA FINANCE BRANCH WONOSARI)

Diajukan Oleh
ZULFIAN LUTHFI ARSYAD
20140410097

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan Dewan Penguji Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Tanggal 11 Agustus 2018

Yang terdiri dari

Heru Kurnianto Tjahjono, Prof., Dr., MM
Ketua Tim Penguji

Tri Maryati, S.E., MM
S.E.,M.Si
Anggota Tim Penguji

Rr. Sri Handari W.,
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Rizal Yaya, S.E., M.Sc., Ph.D., Ak, CA
NIK. 19731218199904 143 068

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Zulfian Luthfi Arsyad

Nomor Mahasiswa : 20140410097

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA FINANCE KANTOR CABANG WONOSARI”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 26 Juli 2018

Materai, 6000,-

Zulfian Luthfi Arsyad

MOTTO

Sukses itu butuh proses.

Ketika anda penasaran, Anda menemukan banyak hal yang menarik dilakukan

(Walth Disney).

Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.

– (Q.S Ar-Rum: 60)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. –

(Al-Baqarah: 286)

Sesungguhnya shalat itu mencegah dari perbuatan-perbuatan keji dan mungkar.

– (Q.S Al-Ankabut: 45)

Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang beriman.

– (Q.S Al-Anfal: 19)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Bapak Zainal Akhmadi & Ibu Erna Patri Nuswantari kedua orang tuaku tercinta yang dengan segenap upaya telah mendidikku sejak kecil, dengan kasih sayang yang takkan pernah ada batasnya, ini sebagai salah satu tanda baktiku. Serta adikku Fauzidan Iqbal Ghiffari.
2. Buat para adek-adek tingkat yang bakal menjadikan skripsi ini sebagai bahan acuan untuk membuat skripsi nantinya
3. Buat teman-teman WALJIMAN CREW (edo, abror, yudi, andek, akbar, alif, udin, azmi, umam, bima, fachri, guruh, ichsan, ardi, raka, ridho, dinar, yulek, nicky, ryan, monalisa)
4. Buat teman-teman BAPER (ridho handoko, maaruf, annisa, arum, soraya, reni)
5. Buat teman-teman KONCO(ku) (adel, lele, apin, zain, yasser, maul, vita, nassa)
6. Buat para teman-temanku di organisasi (HIMAMA & KPUM KM UMY)
7. Teman-teman kos Rafflesia yang kalo makan malam selalu bareng
8. Buat teman-teman ku dari pontianak, teman merantau dan berjuang bersama
9. Buat teman KKN 109 Dusun Duwetsari
10. Buat febri, onex, dan cecep yang sudah bantuin dari awal sampe sekarang)
11. Untuk teman-teman ku yang biasa main futsal bareng.
12. Dan yang terakhir skripsi ini khusus ku persembahkan buat yang sering nanya kapan Skripsi nya selesai.

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari yang berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel total sampling metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan *Statistical Pakage For The Social Sciences* (SPSS) sebagai alat analisis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : disiplin kerja, pemberian insentif, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and incentives on employee performance of PT Adira Finance Wonosari Branch Office.

This research uses multiple linear regression analysis. The population used in this research is all employees of PT Adira Finance Wonosari Branch Office amounting to 40 respondents. Sampling technique total sampling method of data collection by using questionnaire. Data analysis using Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) as an analytical tool in this research.

The results of this study show that: 1) variable discipline of work have a positive and significant impact on employee performance. 2) incentive variable giving positive and significant influence to employee performance.

Keyword: influence of work discipline, incentive, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya dalam penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan"

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis mengambil topik ini dengan harapan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan ide bagi pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Rini Juni Astuti, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Zainal Akhmadi, Ibu Erna Patri Nuswantari, dan segenap keluarga yang selalu memberikan dorongan semangat, motivasi dan doa kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
4. Semua pihak yang telah ikut membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan diselesaikannya skripsi ini, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, kritik, saran, dan pengembangan penelitian selanjutnya sangat diperlukan untuk kedalaman karya tulis dengan topik ini.

Yogyakarta, 26 Juli 2018

Zulfian Luthfi Arsyad

DAFTAR ISI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Error! Bookmark not defined.
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
Halaman Pengesahan	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
INTISARI	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
A. LATAR BELAKANG	Error! Bookmark not defined.
B. RUMUSAN MASALAH.....	Error! Bookmark not defined.
C. TUJUAN PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
D. MANFAAT PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
A. LANDASAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
B. PENURUNAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. JENIS DATA	Error! Bookmark not defined.

B. OBYEK/SUBYEK PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
C. POPULASI DAN SEMPEL.....	Error! Bookmark not defined.
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	Error! Bookmark not defined.
E. DEFINISI OPRASIONAL VARIABEL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
F. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA	Error! Bookmark not defined.
G. UJI HIPOTESIS DAN ANALISA DATA.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Objek Dan Subjek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Analisis Deskriptif Statistik	Error! Bookmark not defined.
C. Pengujian Instrumen	Error! Bookmark not defined.
D. Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
E. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
F. Analisis Regresi Berganda	Error! Bookmark not defined.
G. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V	Error! Bookmark not defined.
KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Keterbatasan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional	35
Tabel 4.1 Pengumpulan Data.....	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.5 Uji Validitas & Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedasitas	52
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik	54
Tabel 4.10 Deskriptif Statistik	55
Tabel 4.11 Deskriptif Statistik	56
Tabel 4.12 Hasil Regresi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	32
-----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sekarang ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya dalam hal ini ialah Karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan oprasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan melalui praktek disiplin kerja yang harus ditaati oleh seorang pegawai dan motivasi yang tinggi dan terarah.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang penting. Seorang karyawan yang mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka karyawan tersebut memiliki sifat disiplin kerja yang tinggi. Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain Disiplin Kerja, pemberian Insentif juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kerja. Pemberian Insentif dilakukan apabila karyawan dapat bekerja dengan memenuhi target perusahaan, pemberian insentif dilakukan oleh perusahaan guna menambah semangat kerja para karyawan perusahaan. Dan pemberian Insentif ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai cita-cita dan keinginan perusahaan itu sendiri.

Kebanyakan individu bekerja dengan tujuan untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana aktualisasi dirinya, disisilain dirinya juga menginginkan imbalan yang sesuai dengan keahlian dan pekerjaannya. Pemberian Insentif selain sebagai alat pemenuhan kebutuhan materil, sekarang ini juga dikaitkan dengan gengsi atau melambangkan prestise seseorang. Hal ini serupa dengan yang diungkapkan oleh Mangkunegara, Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. (Mangkunegara, 2009).

Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Pelaksanaan sistem Insentif dimaksudkan perusahaan

terutama untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap ada dalam perusahaan, serta dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Dengan demikian Insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Ranupandojo dan Suad Husnan, (1996).

Didalam suatu perusahaan juga tidak lepas dari kinerja karyawannya. kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan perusahaan, semakain baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan. Kinerja karyawan diukur dari kedisiplinan nya, ketelitian dalam bekerja, dan cepat dalam mengambil keputusan. Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus di lakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Keberhasilan peningkatan kinerja karyawan juga sangat bergantung pada kemajuan, kesungguhan, dan motivasi kerja. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya melalui Disiplin Kerja, Pemberian Insentif karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. dengan banyaknya kantor cabang di seluruh Indonesia tentu Adira Finance memiliki banyak karyawan di setiap cabangnya. Dengan banyaknya karyawan, perusahaan wajib mengelola karyawan dengan baik salah satunya disiplin kerja, di setiap perusahaan besar seperti Adira Finance disiplin kerja merupakan perhatian khusus bagi setiap pimpinan cabang karena kinerja karyawan akan terlihat baik dan positif ketika karyawan tersebut menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, dan apabila karyawan dapat menaati peraturan-peraturan perusahaan maka cita-cita perusahaan menjadi perusahaan yang baik akan tercapai.

Selain disiplin kerja Adira Finance juga memberikan insentif bagi setiap karyawannya, Adira Finance sangat perhatian terhadap karyawannya Adira ingin karyawannya dapat memenuhi kebutuhan keluarga setiap karyawan, memotivasi gairah kerja, produktivitas kerja, menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memelihara kesehatan, dan meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya. Di Adira Finance insentif diberikan apabila karyawan dapat bekerja dengan baik, berprestasi, bekerja memenuhi target dan dapat menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tidak semua penerapan disiplin kerja di seluruh kantor cabang adira dapat di terapkan, salah satunya kantor cabang wonosari disana karyawan dituntut untuk masuk jam 7:30 dan jam layanan buka jam 8:00. Tapi kenyataan nya berbeda dengan berbagai macam alasan seperti mengantar anak, beres-beres rumah, nyiapin sarapan, dan lain-lain karyawan datang ke kantor pada pukul 8:00 dan langsung melayani masyarakat.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan dan Pemberian Insentif terhadap karyawan yang berprestasi dan dapat bekerja memenuhi target diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Untuk penelitian ini sendiri saya bukan replikasi milik orang lain dikarenakan belum ada penelitian yang menggunakan tiga variabel yang sama seperti penelitian saya.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Adira Finance Cabang Wonosari)

B. RUMUSAN MASALAH

Dari pemaparan latar belakang diatas, dapat diketahui jika fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT Adira Finance adalah perusahaan tersebut memiliki karyawan yang tingkat disiplin nya cukup tinggi, dan dari hasil wawancara tersebut tentunya diketahui jika karyawan selalu mendapat insentif setiap bulannya. Tentunya hal tersebut menandakan bahwa

karyawan pada PT Adira Finance memiliki rasa senang ketika bekerja di perusahaan tersebut.

Demikian yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi, wawasan serta referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis serta dapat memperkuat penelitian yang sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian penulis dapat menambah informasi, wawasan dan pengalaman serta dapat menggali secara langsung informasi dari suatu perusahaan.

2. Bagi karyawan

a) Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan para karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerjanya.

b) Dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengelolaan SDM agar para karyawan puas atas pekerjaannya.

3. Bagi pihak lain dan masyarakat umum

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu menambah informasi dan wawasan serta referensi guna mendapatkan tambahan ilmu yang beragam bagi masyarakat luas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. DISIPLIN KERJA

a. Definisi Disiplin Kerja

Dalam hal ini hasibuan menjabarkan tentang disiplin kerja sebagai berikut, Hasibuan (2003) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman organisai

Menurut Anoraga (2009) disiplin adalah latihan batin, sifat, dan watak dengan tujuan supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan aturan pada aturan tata tertib.

Jadi disiplin kerja menurut para ahli diatas adalah kesadaran diri dari para karyawan untuk mentaati aturan aturan dan tatat tertib yang telah dibuat oleh perusahaan agar cita-cita perusahaan dapat tercapai.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi atau perusahaan, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan para karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya axas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pempimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan yang diperbuat. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan

harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan para karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer organisasi yang baik dalam menjalankan kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi-sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan para karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik.

1. Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan

Dalam hal ini Hasibuan menjabarkan faktor-faktor disiplin kerja, beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penerapan disiplin.

- a) Ketepatan Waktu
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c) Tanggung jawab yang tinggi
- d) Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

2. **PEMBERIAN INSENTIF**

a. Definisi Insentif

Menurut Bachrun (2012) Berpendapat bahwa Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan perusahaan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau memenuhi target dari pekerjaan yang menjadi tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2003) tambahan balas jasa berupa finansial atau uang, maupun non finansial berupa barang dan reward. Yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart

Menurut Jackson dkk (2011) Mengatakan pembayaran insentif adalah pembayaran yang dilakukan untuk satu kali untuk setiap penghargaan. Pembayaran insentif memberikan kesempatan untuk memperoleh jumlah upah berbasis kinerja yang lumayan besar.

Menurut Ardan dkk, (2011) berpendapat bahwa Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda.

Sedangkan menurut Rivai (2009) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja para karyawan, sebagai pembagian keuntungan bagi para karyawan.

Jadi menurut para ahli diatas insentif adalah pemberian upah di luar gaji, insentif diberikan apabila karyawan dapat bekerja sesuai aturan perusahaan yang sudah ditetapkan, dan memiliki prestasi kerja terhadap perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi perusahaan

- a. Mempertahankan karyawan yang terampil dan kreatif agar loyal terhadap perusahaan
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukan untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan dan absensi
- c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil untuk setiap unit penjualan meningkat

2. Bagi Karyawan

- a. Meningkatkan standar kehidupan karyawan dengan penerimaan gaji diluar gaji pokok
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan

- c. Pertimbangan dan perhitungan pemberian insentif

Indikator-indikator yang menjadi pertimbangan atau cara perhitungan dasar pemberian insentif Rivai (2009), adalah:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara

ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Bekerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per-minggu atau pun per-bulan. Pada umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka

yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

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

5. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan

(*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala

yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

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

7. Sistem Pemberian Insentif

Sistem pemberian insentif menurut Rivai (2004) mengemukakan bahwa “Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidak sesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada atasan dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kesuksesan perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja

sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.”Berikut sistem pemberian insentif:

a) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja pertahun, setengah tahun atau bahkan triwulanan. Pada umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran karyawan dan kinerja.

b) Insentif Langsung

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

sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c) Insentif Individu

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

d) Insentif Tim

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

e) Pembagian Keuntungan

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

menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f) **Bagi Hasil**

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

3. KINERJA KARYAWAN

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia individu atau kelompok untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa " performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas dan tanggung jawab yang diberikan karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk

mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis & Jackson (2002) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

3. Pemanfaatan waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

c. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Mathis & Jackson (2002) faktor-faktor kinerja karyawan

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan Anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan Anda. Jika Anda adalah seorang Startup yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk Anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan Anda. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari – hari.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika Anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah Anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus Anda berikan kepada karyawan, maka Anda harus menggeser deadline pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan Anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik Anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan Anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide – ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang Anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat jika Anda membutuhkan skill tersebut Anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan Anda.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat Anda berikan kepada karyawan Anda yang memang benar – benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang Anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan Anda yang lain, tujuannya

untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

B. PENURUNAN HIPOTESIS

Hubungan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti memiliki aturan sendiri agar para karyawannya disiplin dalam bekerja dan melakukan pekerjaan, setiap aturan tersebut wajib ditaati oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut agar apa yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu Tentang Disiplin Kerja Ke Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum kanjuruhan malang	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Hendri Azwar (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Padang	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Sukoco (2016)	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS kediri	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Jeli Nata Liyas & Reza Permadi (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank pengkreditan rakyat	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Valensia Angelina Wisti Dapu (2015)	Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi Terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama Manado	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaannya apabila disiplin kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis yang pertama, yaitu

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal dan para karyawan dapat bekerja dengan mencapai target yang diinginkan perusahaan. Pemberian insentif selalu diberlakukan setiap perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga mereka, apabila itu dapat terpenuhi kinerja karyawan dapat meningkat.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu Tentang Pemberian Insentif Ke Kinerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Vendy dkk (2014)	Pengaruh pelatihan kerja, jaminan sosial, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Fumira Semarang	Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Haminati Sharikha Dinahaji (2015)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan daerah provinsi jawa tengah	Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Mukhlisotul I jannah	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan	Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Kanezz Fatima Mamdani (2016)	<i>Effect Of Motivation, Incentives on employees performance study of banks of karachi Pakistan</i>	Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Clarkman (2013)	<i>Perception of the influence of incentive on employee job performance in the ministry of education in kenya</i>	Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya pemberian insentif terhadap para karyawan maka karyawan akan berkomitmen serta kinerja karyawan akan meningkat, dan cita-cita perusahaan

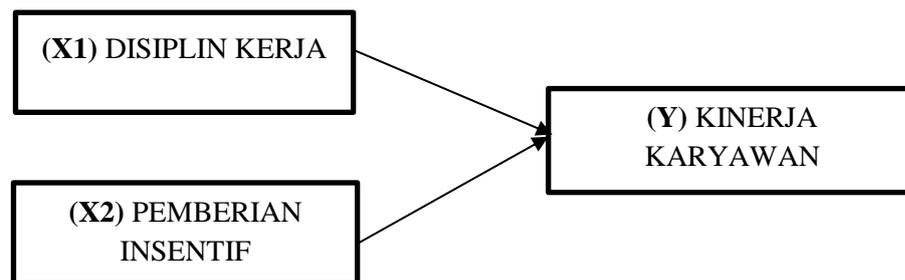
dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis yang ke dua, yaitu

H2 : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

C. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karayawan

Hipotesis:

Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS DATA

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data akan didapat dari pendistribusian kuisioner pada karyawan PT Adira Finance Cabang Wonosari

B. OBYEK/SUBYEK PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Adira Finance Cabang wonosari sebagai sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Leasing, dan lembaga pembiayaan. Yaitu perusahaan yang membiayai pembelian kendaraan roda dua maupun roda empat secara kredit, yang mana misi dari Adira Finance yaitu membantu masyarakat Indonesia guna memiliki kendaraan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dari konsumen tersebut.

Subyek yang digunakan yaitu semua karyawan PT Adira Finance Cabang Wonosari.

C. POPULASI DAN SEMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adira Finance Cabang Wonosari. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan Adira Finance Cabang Wonosari.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan populasi sehingga responden yang akan diambil datanya dalam penelitian ini dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap dari PT Adira Finance Cabang Wonosari yang berjumlah 40 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuisisioner dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1-5.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Tabel 1.1. Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi/Indikator	Kuisisioner
Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan benar, mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Malayu S.P Hasibuan) (2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu masuk kerja 2. Waktu bekerja 3. Kepatuhan terhadap tata tertib (Malayu S.P Hasibuan) 	Skala Likert 1-5

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Pemberian Insentif

Variabel	Definisi	Dimensi/Indikator	Kuisisioner
PEMBERIAN INSENTIF (X2)	Tambahan balas jasa baik berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Malayu S.P Hasibuan) (2003)	<ol style="list-style-type: none"> a. Finansial : <ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus 2. Komisi 3. Tunjangan b. Non Finansial : <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja 2. Pekerjaan aman dan nyaman 3. Lingkungan kerja 4. Peluang untuk maju 5. Apresiasi masyarakat 6. Sikap pimpinan (Malayu S-P Hasibuan) 	Skala Likert 1-5

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi	Dimensi/Indikator	Kuisisioner
KINERJA KARYAWAN (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Veithzal Rivai) (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan hubungan interpersonal (Rivai 2004) 	Skala Likert 1-5

F. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Kemudian setelah dilakukan uji validitas dan reliabel maka dapat diketahui butir-butir pertanyaan yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut Rachmawati dkk., (2015) valid berarti suatu instrumen dapat digunakan oleh peneliti untuk mengukur sesuatu yang seharusnya dapat diukur. Validitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang diukur. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikan < 0,005 atau 5%, pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Tjahyono (2009) reliabilitas dalam sebuah pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen untuk mengukur suatu konsep dan menilai *goodness* sebuah instrumen pengukuran. Menurut Rachmawati dkk., (2015) reliabilitas berarti dapat digunakan berkali – kali dan menghasilkan data yang sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronch Alpha lebih dari $> 0,6$. Pengujian reliabilitas menggunakan SPSS.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah daalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dinilai dari *Varians Inflation Factor* (VIF) dan tolerance (α). Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

b. Uji Multikoloninieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara

variabel independen. Adapun cara untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, apabila nilai VIF <10 , maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan bebas dari gejala multikolinieritas. Rachmawati dkk, (2015)

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dinamakan homokedasitas. Namun jika terjadi sebaliknya dinamakan heteroskedastisitas. Rachmawati dkk., (2015)

G. UJI HIPOTESIS DAN ANALISA DATA

Selanjutnya adalah analisis yang akan digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda, hal ini dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independent dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji pengaruh pada hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 3 yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independent pengaruhnya terhadap employee engagement sebagai variabel dependent. berikut persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = kinerja karyawan

X1 = disiplin kerja

X2 = pemberian insentif

e = 0

selanjutnya untuk mengukur seberapa jauh pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi dari variabel dependent maka diperlukan beberapa pengujian sebagai berikut:

a. Uji Statistik T (Parsual)

Menurut Rachmawati dkk (2015), uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun tingkat pengujian pengambilan keputusannya adalah :

1. jika Sig > 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat
2. jika Sig > 0.05, maka Ha ditolak dan Ho diterima, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

b. Uji statistik F

Menurut Rachmawati dkk, (2015) Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independent yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent yang ditunjukkan dengan:

1. Jika nilai $(sig) < \alpha (0,05)$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai $(sig) > \alpha (0,05)$, maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan atau kecocokan yang paling baik dalam analisa regresi, nilai koefisien determinan (R^2) antara 0 sampai 1. Apabila koefisien determinan nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya jika koefisien determinan semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini variabel independen ada 2, maka koefisien determinan yang akan digunakan adalah Adjusted R Square. Dari determinan (R^2) ini dapat mengukur seberapa besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini penulis akan menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari. Data pada penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 40 karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif statistik, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

A. Gambaran Umum Objek Dan Subjek Penelitian

1. Sejarah PT Adira Finance

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, Adira Finance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan

korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07% atas Adira Finance. Adira Finance pun menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

Pada 2012, Adira Finance menambah ruang lingkup kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. Demi memberikan pengalaman layanan pembiayaan yang maksimal, Perusahaan pun mulai menyediakan produk pembiayaan durables bagi konsumennya. Hingga tahun 2015, Adira Finance mengoperasikan 558 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan didukung oleh lebih dari 21 ribu karyawan, untuk melayani 3 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola lebih dari Rp40 triliun.

Adira Finance senantiasa berupaya untuk memberikan kontribusi kepada bangsa dan negara Indonesia. Melalui identitas dan janji brand “Sahabat Setia Selamanya”, Adira Finance berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal itu dilakukan melalui penyediaan produk dan layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen serta memberikan pengalaman yang menguntungkan konsumen.

2. Visi & Misi PT Adira Finance

a. Visi

Menciptakan nilai bersama demi kepentingan perusahaan dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

b. Misi

Menyediakan produk dan pelayanan yang beragam sesuai siklus kehidupan pelanggan Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat kepada pemangku kepentingan memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

B. Analisis Deskriptif Statistik

Dalam penelitian ini digunakan analisis presentase untuk mengetahui karakteristik responden. Adapun ringkasan hasil analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari dan responden diberikan kesempatan untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Kuesioner yang telah dibagikan kemudian dititipkan dalam waktu 7 hari untuk mendapatkan data responden, data akan diambil setelah masa yang ditentukan peneliti. Dari hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data kuesioner dihasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4.1. Pengumpulan Data Kuisisioner

Jumlah Responden	40 responden
Kuesioner yang dibagikan	40 kuesioner
Kuesioner yang kembali	40 kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner
Response rate	100%

Dari jumlah responden yaitu sebanyak 40 dan telah dibagikan kesemua responden. Dari keseluruhan kuesioner yang dibagikan sebanyak 40 kuesioner atau secara keseluruhan telah kembali.

2. Karakteristik Responden

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti ke para karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari yang ditentukan sebagai objek penelitian. Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 40 kuesioner. Hasil yang diperoleh dari total koesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 40 responden. Responden merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari. Hasil data karakteristk responden dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Total	Presentase
Laki-laki	34	85%
Perempuan	6	15%
Total	40	100%

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, sebagian besar adalah responden termasuk kedalam kategori Laki-laki yaitu sebanyak 34 responden (85%) dan selebihnya responden dari jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 6 responden (15%). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar termasuk pada kategori laki-laki yaitu sebanyak 34 orang (85%).

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

	Total	Presentase
21-30	25	62,5%
31-40	8	20%
41-50	5	12,5%
51-60	2	5%
Total	40	100%

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 62,5% atau berjumlah 27 orang. Sementara

responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 20% atau 8 orang. Sementara responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 12,5% atau 5 orang. Sementara responden yang berumur 51-60 tahun berjumlah 5% atau 2 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria responden berdasarkan umur sebagian besar termasuk pada kategori 21-30 tahun yaitu sebanyak 27 orang (62,5%).

Tabel 4.4 Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Total	Presentase
SMA	9	22,5%
Diploma	12	30%
S1	18	45%
S2	1	2,5%
Total	40	100%

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah 22,5% atau 9 orang. Sementara yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu berjumlah 30% atau 12 orang. Sementara yang berpendidikan terakhir S1 yaitu berjumlah 45% atau 18 orang. Sementara responden yang berpendidikan terakhir S2 yaitu berjumlah 2,5% atau 1 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar termasuk pada kategori S1 yaitu sebanyak 18 orang (45%).

C. Pengujian Instrumen

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diteliti. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *Product Moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai sig, $< 0,05$ (Rahmawati dkk., 2015)

Setelah dilakukan uji validitas dan kuesioner telah dinyatakan valid, maka berikutnya akan diuji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini dilakukan pada butir-butir pada pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dan sudah dinyatakan valid ketika dilakukan uji validitasnya. Rumus yang digunakan adalah *Alpha Cronbach's* untuk mengetahui tingkat reliabilitas. Instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,6$ (Rachmawati dkk., 2015). Adapun uji ringkasan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji Validitas

Variabel	Butir	Sig.	Keterangan	Koef Alpha Croncbach	keterangan
Disiplin kerja	1	0.000	Valid	0,752	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
	5	0.000	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.000	Valid		
Pmeberian Insentif	1	0.000	Valid	0,880	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
	5	0.000	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.000	Valid		
	8	0.000	Valid		
	9	0.000	Valid		
Kinerja Karyawan	1	0.000	Valid	0,966	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		

Variabel	Butir	Sig.	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	keterangan
	5	0.000	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.000	Valid		
	8	0.000	Valid		
	9	0.000	Valid		
	10	0.000	Valid		
	11	0.000	Valid		
	12	0.000	Valid		
	13	0.000	Valid		
	14	0.000	Valid		
	15	0.000	Valid		
	16	0.000	Valid		
	17	0.000	Valid		
	18	0.000	Valid		

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil validitas yang dilakukan seperti table 4.5 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai sig, $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan ini dikatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabelitas. Hasil dari uji reliabilitas menunjukan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien

Alpha Cronbach's >0,6, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen dan dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogrov smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34128630
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer 2018

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai kolmogrov-smirnov dengan nilai *asympt.sig* sebesar 0,980 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam

penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk lebih lanjut.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang dapat diterima seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari hasil nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	.496	2.017	Tidak terjadi multikolinieritas
Pemberian insentif	.496	2.017	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer 2018

Hasil dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF menunjukkan variabel independen dalam tabel regresi tidak saling berkorelasi. Masing-masing variabel independen diperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance berada diatas 0,10. Nilai ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel independen dalam model regresi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah

multikolinieritas diantara variabel independen dalam model regresi yang dibentuk.

3. Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari uji heteroskedasitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terjadi varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka dapat disebut sebagai homoskedasitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedasitas tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas digunakan uji gleser, yaitu dengan cara meregres variabel dependen dengan nilai absolute dari residual. Jika hasil pengujian diperoleh nilai sig > 0,05, maka tidak heteroskedasitas.

Tabel 4.8 Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig,	Batas	Keterangan
Displin kerja	0.354	0.05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Pemberian Insentif	0.177	0.05	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 5% maka variabel yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

E. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Disiplin Kerja, Pemberian Insentif, dan Kinerja Karyawan. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5 sehingga dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut.

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah/ Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Rendah/ Buruk
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi/ Baik
3,40 s/d 4,19	Tinggi/ Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi/ Baik

Interval Skala

a) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	saya memiliki tingkat kehadiran sesuai dengan ketentuan perusahaan	4,25	Sangat Tinggi
2	saya melakukan absensi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada	4,15	Tinggi
3	saya melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang ada	3,85	Tinggi
4	saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada	3,93	Tinggi
5	saya memakai atribut/ seragam sesuai dengan ketentuan yang ada	4,15	Tinggi
6	saya mengenakan tanda pengenal dikantor	3,90	Tinggi
7	saya bersikap sesuai dengan aturan yang ada di kantor	4,15	Tinggi
	Rata-rata	4,05	Tinggi

Sumber: data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dari 40 responden, diketahui kebanyakan responden menilai Disiplin Kerja karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, Tinggi (Mean 4,05). Hal ini menunjukkan bahwa kantor adira memiliki karyawan yang disiplin kerja nya cukup baik.

b) Pemberian Insentif

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Pemberian Insentif

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	4,13	Tinggi
2	menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	4,00	Tinggi
3	saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	4,15	Tinggi
4	rekan kerja saya dikantor ini menyenangkan dan mudah diajak kerja sama	4,18	Tinggi
5	saya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya	4,23	sangat tinggi
6	saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya	4,10	Tinggi
7	saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan membangun karir	4,08	Tinggi
8	menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan	4,10	Tinggi
9	saya merasakan pimpinan sudah membrikan apresiasi terhadap kerja karyawan	4,00	Tinggi
	Rata-rata	4,10	Tinggi

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dari 40 responden, diketahui kebanyakan responden menilai Pemberian Insentif karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, Tinggi (Mean 4,10). Hal ini menunjukkan bahwa kantor adira wonosari selalu memberikan insentif terhadap para karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

c) Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Penilaian Respdn Terhadap Kinerja Karyawan

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	saya memahami pedoman kerja sehari-hari	4,18	Tinggi
2	saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas	4,20	Sangat Tinggi
3	semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan	4,05	Tinggi
4	saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja	4,15	Tinggi
5	saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan	4,08	Tinggi
6	saya belum akan pulang kalo pekerjaan belum selesai	4,15	Tinggi
7	perlu membina hubungan yang harmonis dengan atasan	4,10	Tinggi
8	dengan kerja sama yang baik, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai	4,10	Tinggi
9	kualitas kerja lebih utama bagi saya	4,03	Tinggi
10	menurut saya kualitas karyawan yang lain baik-baik	4,03	Tinggi
11	saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan	3,93	Tinggi
12	saya adalah karyawan terbaik	4,05	Tinggi
13	saya tidak suka melihat teman saya bekerja seenaknya	4,08	Tinggi
14	saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan	4,20	Sangat Tinggi
15	saya malu kalau kualitas kerja saya lebih buruk	4,10	Tinggi
16	saya yakin dapat meraih kenaikan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi	4,13	Tinggi
17	saya sanggup bersaing dengan siapa saja	4,10	Tinggi
18	saya menggunakan jam istirahat yang efektif	4,23	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,10	Tinggi

Sumber: data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dari 40 responden, diketahui kebanyakan responden menilai kinerja karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, Tinggi (Mean 4.10). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan kantor adira wonosari cukup bagus, karyawan adira selalu mengutamakan kinerja karyawan yang baik sehingga cita-cita perusahaan menjadi perusahaan yang baik dapat tercapai.

F. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikan uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya pengaruh Disiplin Kerjas dan Pemberian Insentif secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan sebagai berikut :

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constan)	10.883			
Disiplin Kerjs	.931	3.105	.004	signifikan
Pemberian Insentif	.989	4.969	.000	signifikan
F hitung	56.733			
Sig f	0.000			
R square	0.754			

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linieritas Berganda

Sumber : data primer 2018

$$Y = 10.883 + 0.931 X_1 + 0.989 X_2 + e$$

a. Konstanta = 10.883

Artinya jika tidak variabel disiplin kerja dan pemberian insentif yang mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan, maka kinerja karyawan sebesar 10,883

b. $b_1 = 0,931$

artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,931 dengan anggapan variabel lain tetap.

c. $b_2 = 0.989$

artinya jika variabel pemberian insentif meningkat sebesar 0.989 dengan anggapan variabel independen lain tetap.

1. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan hasil regresi simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 56.733 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05, disiplin kerja dan pemberian insentif secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. Disiplin Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,105 dengan probabilitas (p) = 0.04. berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja dari para karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

b. Pemberian Insentif

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,969 koefisien regresi (beta) 0,989 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik pemberian insentif terhadap para karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,754. Artinya, 75,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pemberian insentif. Sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

G. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.105 dengan probabilitas 0,004 dimana angka tersebut signifikan karena ($<p0,05$). Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika disiplin kerja menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Disiplin kerja merupakan salah satu aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan harus ditaati oleh para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, tujuannya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik biasanya karyawan tersebut akan dapat bekerja secara baik dan maksimal di perusahaan tersebut. (Hassibuan 2006)

Disiplin kerja yang baik pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di raih hasil yang maksimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Rivai: 2004)

Implementasi pada PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, dilihat dari hasil penelitian yang positif signifikan maka untuk seluruh karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari dapat mempertahankan kedisiplinannya, sehingga dapat tercapainya cita-cita perusahaan. Dan juga kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adira, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hendri Azwar (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Muara Padang. Adanya disiplin kerja di hotel tersebut maka akan meningkatkan kinerja para karyawan tersebut.

b. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung 4,969 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Semakin baik pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya pemberian insentif yang kurang maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Kebanyakan individu bekerja dengan tujuan untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana untuk mengaktualisasi dirinya, disisi lain dia juga menginginkan imbalan yang sesuai

keahlian dan pekerjaannya. Insentif selain bagian dari kompensasi insentif juga dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri, sehingga apabila kebutuhan hidup karyawan itu terpenuhi maka kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan juga akan baik.

Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. (Mangkunegara:2009).

Implementasi pada PT Adira Kantor Cabang Wonosari, dilihat dari hasil yang positif signifikan maka untuk perusahaan dapat mempertahankan pemberian insentif yang sesuai dan merata terhadap para karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sangat maksimal. dan untuk para karyawan adira agar dapat mempertahankan kinerjanya, karena sudah diberikan insentif yang cukup baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hminati Sharikha Dinahaji (2015) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya sistem pemberian insentif kepada karyawan

maka menjadikan karyawan puas dan dapat bekerja dengan penuh semangat, hal itu sangat dapat dipastikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari.
2. Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari.
3. Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari banyak sekali ketidaksempurnaan di dalam penelitian ini, walaupun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin, namun masih terdapat keterbatasan penelitian diantaranya:

1. Prespektif teori yang digunakan di dalam penelitian ini masih sangat terbatas, padahal masih banyak teori-teori lain yang memberikan pandangan berbeda dalam topik ini.
2. Cakupan responden sangat terbatas penelitian ini hanya meneliti 40 karyawan pada kantor adira finance kantor cabang wonosari.
3. Penelitian ini bersifat *cross sectional* yaitu hanya diteliti dalam satu waktu yang terbatas dan hanya membuktikan kondisi yang

terjadi pada waktu penelitian, dan tidak mengamati perubahan yang mungkin terjadi di kemudian hari.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian ini bisa jadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan disiplin kerja dan pemberian insentif serta berusaha untuk terus meningkatkannya karena terbukti bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan lebih mengembangkan variabel independen dan variabel dependennya serta menyempurnakan penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ayuningtyas, D. (2006). Sistem Pemberian Insentif Yang Berpihak Pada Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Daerah Terpencil Studi Kasus Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 87-93.
- Azwar, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang.
- Bachrun, S. (2012). *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama Dalam Praktik*. Jakarta: PPM.
- Clarkman. (2013). Perceptions Of The Infueces Of Incentive On Employee Job Performance In The Ministry Of Education In Kenya.
- Dapu, V. A. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, On Motivation On Employee Performance At PT . Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 352-361.
- Dinahaji, H. S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- Hassibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jannah, M. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN Pada Bank Pengkreditan Rakyat. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Malayu, H. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mamdani, K. F. (2016). Effect Of Motivation, Incentives On Employees Performance Study Of Banks Of Karachi Pakistan.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert, L., Jackson, & Jhon H. (2002). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtcahyo, V. A., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, Dan Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang.
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2015). *Statistika Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Umy.

- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* . Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: PT Alfabet.
- Sukoco. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Cabang Kediri. *Jurnal UNP Kediri*.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thahjono, H. K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani.

LAMPIRAN

UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK
DK 1	Pearson Correlation	1	.700*	,082	,216	.475*	,083	,259	.614*
	Sig. (2-tailed)		,000	,614	,180	,002	,610	,106	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
DK 2	Pearson Correlation	.700*	1	,105	,159	.507*	,236	.338*	.670*
	Sig. (2-tailed)	,000		,519	,328	,001	,143	,033	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
DK 3	Pearson Correlation	,082	,105	1	.318*	,188	,151	-,005	.392*
	Sig. (2-tailed)	,614	,519		,045	,245	,352	,975	,012
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
DK 4	Pearson Correlation	,216	,159	.318*	1	.419*	.395*	,186	.620*
	Sig. (2-tailed)	,180	,328	,045		,007	,012	,250	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
DK 5	Pearson Correlation	.475*	.507*	,188	.419*	1	.426*	.503*	.802*
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,245	,007		,006	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
DK 6	Pearson Correlation	,083	,236	,151	.395*	.426*	1	.520*	.666*
	Sig. (2-tailed)	,610	,143	,352	,012	,006		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
DK 7	Pearson Correlation	,259	.338*	-,005	,186	.503*	.520*	1	.648*
	Sig. (2-tailed)	,106	,033	,975	,250	,001	,001		,000

	tailed)								
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
DK	Pearson Correlatio n	.614 [*]	.670 [*]	.392 [*]	.620 [*]	.802 [*]	.666 [*]	.648 [*]	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,012	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL PEMBERIAN INSENTIF

Correlations

		Insen1	Insen2	Insen3	Insen4	Insen5	Insen6	Insen7	Insen8	Insen9	Insen
Insen1	Pearson Correlation	1	.326*	.288	.244	.291	.188	.382*	.500**	.415**	.560**
	Sig. (2-tailed)		.040	.072	.130	.069	.245	.015	.001	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Insen2	Pearson Correlation	.326*	1	.709**	.309	.480**	.610**	.611**	.459**	.437**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.040		.000	.053	.002	.000	.000	.003	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Insen3	Pearson Correlation	.288	.709**	1	.487**	.464**	.447**	.527**	.421**	.256	.714**
	Sig. (2-tailed)	.072	.000		.001	.003	.004	.000	.007	.111	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Insen4	Pearson Correlation	.244	.309	.487**	1	.649**	.458**	.258	.430**	.309	.632**
	Sig. (2-tailed)	.130	.053	.001		.000	.003	.108	.006	.053	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Insen5	Pearson Correlation	.291	.480**	.464**	.649**	1	.755**	.433**	.334*	.392*	.745**
	Sig. (2-tailed)	.069	.002	.003	.000		.000	.005	.035	.012	.000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
KK6	Pearson Correlation	.580**	.597**	.626**	.576**	.616**	1	.586**	.635**	.454**	.532**	.594**	.303	.567**	.597**	.656**	.675**	.600
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,058	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK7	Pearson Correlation	.703**	.586**	.734**	.629**	.508**	.586**	1	.605**	.483**	.565**	.616**	.414**	.607**	.657**	.706**	.664**	.600
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,002	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK8	Pearson Correlation	.614**	.712**	.574**	.763**	.715**	.635**	.605**	1	.523**	.612**	.523**	.448**	.522**	.712**	.525**	.651**	.600
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,001	,004	,001	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK9	Pearson Correlation	.519**	.541**	.450**	.404**	.669**	.454**	.483**	.523**	1	.453**	.669**	.379*	.622**	.541**	.647**	.555**	.500
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,004	,010	,000	,003	,002	,001		,003	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK10	Pearson Correlation	.443**	.541**	.602**	.571**	.500**	.532**	.565**	.612**	.453**	1	.521**	.475**	.552**	.780**	.565**	.695**	.800
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,003		,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK11	Pearson Correlation	.647**	.618**	.560**	.435**	.698**	.594**	.616**	.523**	.669**	.521**	1	.477**	.802**	.618**	.682**	.762**	.700

KK17	Pearson Correlation	.586**	.667**	.612**	.587**	.739**	.663**	.649**	.637**	.539**	.811**	.733**	.560**	.714**	.786**	.710**	.869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK18	Pearson Correlation	.637**	.652**	.581**	.446**	.633**	.603**	.599**	.577**	.496**	.643**	.692**	.582**	.746**	.716**	.731**	.672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK	Pearson Correlation	.783**	.840**	.786**	.722**	.852**	.762**	.792**	.787**	.691**	.757**	.820**	.635**	.846**	.820**	.826**	.865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KUESIONER PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE CABANG WONOSARI

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari

Karyawan PT Adira Finance Cabang Wonosari

Di Tempat

Dengan Hormat

Berhubungan dengan pelaksanaan penelitian (skripsi) sebagai tugas akhir. Maka dimohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk mengetahui “**Kuesioner Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap kinerja karyawan**”. Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kerja sama sebagai responden untuk membantu peneliti mendapat data yang diperlukan. Atas kesediaan dan perhatian Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

Zulfian Luthfi Arsyad

(Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UMY)

Nama	
Usia	Tahun
Jenis Kelamin	Pria/Wanita *
Pendidikan Terakhir	

Identitas Responden

*coret yang tidak perlu

Pertanyaan Penelitian

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

N: Netral

S: Setuju

SS: Sangat setuju

DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	ST
1	Saya memiliki tingkat kehadiran sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2	Saya melakukan presensi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang ada					
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada					
5	Saya memakai atribut/seragam sesuai dengan ketentuan yang ada					
6	Saya mengenakan tanda pengenal dikantor					
7	Saya bersikap sesuai dengan aturan yang ada dikantor					

(Hassibuan, dalam Yudi Aristama)

PEMBERIAN INSENTIF

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	ST
1	Perusahaan membri bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
2	Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil					
3	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
4	Rekan kerja saya dikantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerja sama					
5	Saya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya					
6	Saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya					
7	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir					

8	Menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan					
9	Saya merasakan pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan					

(Hassibuan, dalam Noviliana Desiana)

KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memahami pedoman kerja sehari-hari					
2	Saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas					
3	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan					
4	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja					
5	Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan					
6	Saya belum akan pulang kalau pekerjaan belum selesai					
7	Perlu membina hubungan yang harmonis dengan atasan					
8	Dengan kerjasama yang baik, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai					
9	Kualitas kerja lebih utama untuk saya					
10	Menurut saya kualitas Karyawan yang lain baik-baik					
11	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan					
12	Saya adalah Karyawan terbaik					
13	Saya tidak suka melihat teman saya bekerja seenaknya					
14	Saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan					
15	Saya malu kalau kualitas kerja saya lebih buruk					
16	Saya yakin dapat meraih kenaikan jabatan ke jenjang lebih tinggi					
17	Saya sanggup bersaing dengan siapa saja					
18	Saya menggunakan jam istirahat dengan efektif					

(Rivai 2004)

UJI RELIABEL

Hasil Uji Reliabel Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	7

Hasil Uji Reliabel Variabel Pemberian Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	9

Hasil Uji Reliabel Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	18

Lampiran Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	34	85.0	85.0	85.0
Valid Wanita	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

	Total	Presentase
21-30	25	62,5%
31-40	8	20%
41-50	5	12,5%
51-60	2	5%
Total	40	100%

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Total	Presentase
SMA	9	22,5%
Diploma	12	30%
S1	18	45%
S2	1	2,5%
Total	40	100%

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34128630
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.883	6.174		1.763	.086		
	Disiplin Kerja	.931	.300	.359	3.105	.004	.496	2.017
	Pemberian Insentif	.989	.199	.575	4.969	.000	.496	2.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROKEDASITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.976	3.838		.515	.610
1 Disiplin Kerja	-.175	.186	-.214	-.939	.354
1 Pemberian Insentif	.170	.124	.314	1.377	.177

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.741	4.457

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2254.076	2	1127.038	56.733	.000 ^b
	Residual	735.024	37	19.866		
	Total	2989.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.883	6.174		1.763	.086
	Disiplin Kerja	.931	.300	.359	3.105	.004
	Pemberian Insentif	.989	.199	.575	4.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS DESKRIPTIF KUISIONER

Disiplin Kerja

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	saya memiliki tingkat kehadiran sesuai dengan ketentuan perusahaan	4,25	Sangat Tinggi
2	saya melakukan presensi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada	4,15	Tinggi
3	saya melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang ada	3,85	Tinggi
4	saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada	3,93	Tinggi
5	saya memakai atribut/ seragam sesuai dengan ketentuan yang ada	4,15	Tinggi
6	saya mengenakan tanda pengenal dikantor	3,90	Tinggi
7	saya bersikap sesuai dengan aturan yang ada di kantor	4,15	Tinggi
	Rata-rata	4,05	Tinggi

Pemberian Insentif

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	4,13	Tinggi
2	menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	4,00	Tinggi
3	saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	4,15	Tinggi
4	rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak kerja sama	4,18	Tinggi
5	saya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya	4,23	sangat tinggi
6	saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya	4,10	Tinggi
7	saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan membangun karir	4,08	Tinggi
8	menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan	4,10	Tinggi
9	saya merasakan pimpinan sudah membrikan apresiasi terhadap kerja karyawan	4,00	Tinggi
	Rata-rata	4,10	Tinggi

Kinerja Karyawan

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	saya memahami pedoman kerja sehari-hari	4,18	Tinggi
2	saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas	4,20	Sangat Tinggi
3	semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan	4,05	Tinggi
4	saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja	4,15	Tinggi
5	saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan	4,08	Tinggi
6	saya belum akan pulang kalo pekerjaan belum selesai	4,15	Tinggi
7	perlu membina hubungan yang harmonis dengan atasan	4,10	Tinggi
8	dengan kerja sama yang baik, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai	4,10	Tinggi
9	kualitas kerja lebih utama bagi saya	4,03	Tinggi
10	menurut saya kualitas karyawan yang lain baik-baik	4,03	Tinggi
11	saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan	3,93	Tinggi
12	saya adalah karyawan terbaik	4,05	Tinggi
13	saya tidak suka melihat teman saya bekerja seandainya	4,08	Tinggi
14	saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan	4,20	Sangat Tinggi
15	saya malu kalau kualitas kerja saya lebih buruk	4,10	Tinggi
16	saya yakin dapat meraih kenaikan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi	4,13	Tinggi
17	saya sanggup bersaing dengan siapa saja	4,10	Tinggi
18	saya menggunakan jam istirahat yang efektif	4,23	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,10	Tinggi