

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SEMADAM ACEH TAMIANG**

Oleh:

**SARA SAULI ANDINI
NIM 4022015064**

Jurusan/Program Studi
EKONOMI SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2019**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

PENGARUH INTENSIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMADAM ACEH TAMIANG”

Oleh :

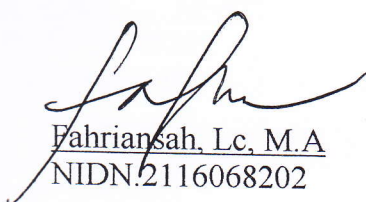
Sara Sauli Andini

NIM. 4022015064

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa, 20 Desember 2019

Pembimbing I

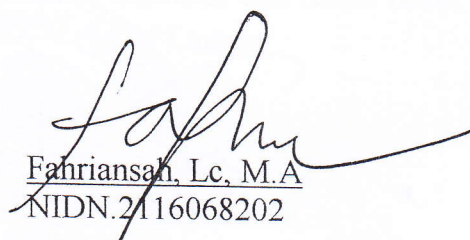

Fahriansah, Lc, M.A
NIDN.2116068202

Pembimbing II


Zikriatul Ulva, M.Si
NIDN.2024029102

Menyetujui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Fahriansah, Lc, M.A
NIDN.2116068202

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“PENGARUH INTENSIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMADAM ACEH TAMIANG”** atas nama Sara Sauli Andini, NIM 4022015064 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 13 November 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah

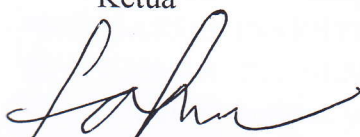
Langsa, 13 November 2019

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri Langsa

Ketua

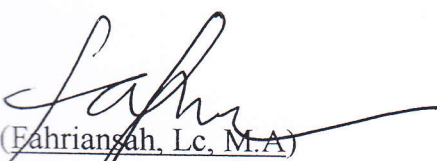

(Fahriansah, Lc, M.A.)
NIDN.2116068202

Sekretaris

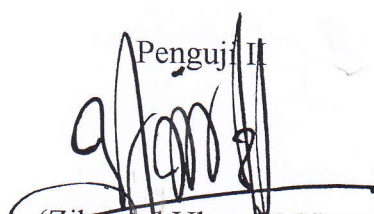

(Zikriatul Ulya, M.Si)
NIDN.2024029102

Anggota - Anggota

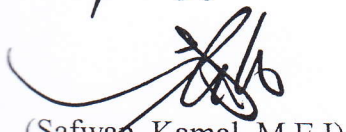
Penguji I

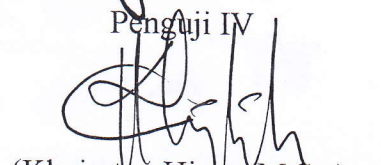

(Fahriansah, Lc, M.A.)
NIDN.2116068202
Penguji III

Penguji II


(Zikriatul Ulya, M.Si)
NIDN.2024029102
Penguji IV

Penguji IV

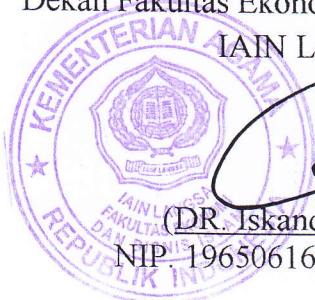

(Safwan Kamal, M.E.I)
NIDN.2018059002


(Khairatun Hisan, M.Sc.)
NIP.199009242018012002

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Langsa



(DR. Iskandar, MCL)

NIP.196506161995031002

SURAT PERNYATAAN

yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sara Sauli Andini

NIM : 4022015064

Tempat/Tgl. Lahir : Kota Lintang, 09 Agustus 1996

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Desa Kota Lintang, Kecamatan Kota Kualasimpang,
Kabupaten Aceh Tamiang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMADAM ACEH TAMIANG”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 03 November 2019
Yang membuat pernyataan



Handwritten signature of Sara Sauli Andini.

Sara Sauli Andini

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 2,127 + 0,264X_1 + 0,281X_2$. Konstanta sebesar 2,127 menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa apabila insentif dan disiplin kerja bernilai nol maka kinerja sebesar 2,127. Nilai koefisien regresi variabel insentif bernilai 0,264 dan bertanda positif. Artinya, apabila insentif meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,264 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap (tidak berubah). Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai 0,281 dan bertanda positif. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,281 satuan dengan asumsi variabel insentif tetap (tidak berubah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang. Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang. Dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa insentif dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Semadam sebesar 75%, sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'laikum Wr.Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini, sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan pertolongannya di hari kiamat.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang”.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak tidak bisa menyelesaikan penelitian ini. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA, selaku Rektor pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa.
2. Bapak Iskandar Budiman, M.CI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa.
3. Bapak Fahriansah, Lc, MA selaku pembimbing pertama dan Ibu Zikriatul Ulya, M.Si selaku pembimbing kedua yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran yang sangat berharga bagi penulis.
4. Dosen dan staff pengajar serta seluruh karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa.

5. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.
6. Semua pihak yang membantu penulis selama ini, terutama dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Langsa, 03 November 2019
Penulis,

Sara Sauli Andini

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi berfungsi untuk memudahkan penulis dalam memindahkan bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pedoman transliterasi harus konsisten dari awal penulisan sebuah karya ilmiah sampai akhir. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini disesuaikan dengan penulisan transliterasi Arab-Latin mengacu kepada keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987 Nomor: 158 tahun 1987 dan Nomor: 0543b/u1987, sebagai berikut:

A. Penulisan Huruf

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1		Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2		Ba	B	Be
3		Ta	T	Te
4		Sa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5		Jim	J	Je
6		Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7		Kha	Kh	Ka dan ha
8		Dal	D	De
9		Dzal	Z	Zet
10		Ra	R	Er
11		Zai	Z	Zet
12		Sin	S	Es
13		Syin	Sy	Es dan ye
14		Shad	Sh	Es dan ha
15		Dhad	Dh	De dan ha
16		Tha	Th	Te dan ha
17		Zhaa	Zh	Zet dan hà

18		‘ain	‘	Koma terbalik di atas
19		Ghain	Gh	Ge dan ha
20		Fa	F	Ef
21		Qaf	Q	Ki
22		Kaf	K	Ka
23		Lam	L	El
24		Min	M	Em
25		Nun	N	En
26		Waw	W	We
27		Ha	H	Ha
28		Hamzah	‘	Apostref
29		Ya	Y	Ye

DAFTAR ISI

	Hal
PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
ABSTRAKSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
TRANSLITERASI	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Batasan Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Penjelasan Istilah	7
1.7. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KAJIAN TEORITIS	9
2.1. Insentif	9
2.1.1. Pengertian Insentif	9
2.1.2. Jenis-jenis Insentif	10
2.1.3. Tujuan Pemberian Insentif	11
2.1.4. Indikator Insentif	11
2.2. Disiplin Kerja	12
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	12
2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja	13
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja	14
2.3. Kinerja	16
2.3.1. Pengertian Kinerja	16
2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.3.3. Indikator Kinerja	17
2.4. Penelitian Terdahulu	18
2.5. Kerangka Teori	22
2.6. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENEITIAN	24
3.1. Jenis dan Sifat Penelitian	24
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.3. Populasi dan Sampel	24
3.3.1. Populasi	24

3.3.2.	Sampel	25
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.	Jenis dan Sumber Data	26
3.6.	Identifikasi dan Operasional Variabel	27
3.6.1.	Identifikasi Variabel	27
3.6.2.	Definisi Operasional Variabel	27
3.7.	Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.7.1.	Uji Validitas	28
3.7.2.	Uji Reliabilitas	28
3.8.	Uji Asumsi Klasik	29
3.8.1.	Uji Normalitas	29
3.8.2.	Uji Multikolinieritas	29
3.8.3.	Uji Heteroskedastisitas	30
3.8.4.	Uji Autokorelasi	30
3.8.5.	Uji Linieritas	31
3.9.	Model Analisis Data	31
3.9.1.	Model Analisis Deskriptif Kuantitatif	31
3.9.2.	Model Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.10.	Uji Hipotesis	32
3.11.	Panduan Penulisan Skripsi	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1.	Hasil Penelitian	34
4.1.1.	Gambaran Umum PT. Semadam	34
4.1.2.	Visi dan Misi Perusahaan	35
4.1.3.	Struktur Organisasi	36
4.1.4.	Karakteristik Responden	38
4.1.5.	Identifikasi Variabel Penelitian	41
4.1.6.	Uji Validitas	45
4.1.7.	Uji Reliabilitas	46
4.1.8.	Uji Asumsi Klasik	47
4.2.	Pembahasan	54
BAB V	PENUTUP.....	57
5.1.	Kesimpulan	57
5.2.	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....		59
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		75

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel	
2.1 Penelitian Terdahulu	21
3.1 Definisi Operasional Variabel	27
4.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Insentif	41
4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja	42
4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	44
4.4 Uji Validitas Variabel Insentif	45
4.5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	45
4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja	46
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.8 Nilai <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	48
4.9 Hasil Uji Autokorelasi	50
4.10 ANOVA	51
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.12 Hasil Uji t	52
4.13 Hasil Uji F	53
4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar	
4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2 Grafik Responden Berdasarkan Usia	39
4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
4.4 Normal Probability Plot	47
4.5 Grafik Histogram	48
4.6 Scatter Plot	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran	
1 Kuesioner	61
2 Skor Kuesioner	65
3 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4 Struktur Organisasi	71
5 Surat Penetapan Pembimbing	72
6 Surat Permohonan Izin Meneliti	73
7 Surat Izin Penelitian	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan dalam melaksanakan dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan perusahaan mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hal yang penting karena merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dimana hal tersebut berhubungan dengan kepentingan perusahaan agar memperoleh kinerja atau performa maksimum dari para karyawannya agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya secara efektif.²

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja

¹ H. Siswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 2

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 70

seingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan (bukan karyawan tetap) dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.³ Hal ini ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam Al-Qur'an Surat Al-Jaatsiyah ayat 22.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ

وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.

Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan

³ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 99

kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun.⁴

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan yang baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.⁵

Selain insentif, disiplin kerja juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin berasal dari kata latin, *discipulus*, yang berarti siswa atau murid. Kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti, antara lain berarti ketaatan, metode pengajaran, mata pengajaran dan perlakuan yang cocok bagi seorang murid. Sehubungan dengan definisi tersebut kata ini juga berarti latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Disiplin dasarnya kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dan sabar akan tugas tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai. Disiplin kerja menitik beratkan kepada karyawan untuk dapat menaati peraturan, standar, serta pengembangan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu ditegaskan kedisiplinannya. Melalui disiplin yang tinggi

⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 52

⁵ *Ibid*

produktivitas karyawan pada pokoknya dapat ditingkatkan.⁶

Dalam ajaran Islam disiplin adalah kunci sukses, karena dengan disiplin orang bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dan akan membawa hasil sesuai yang diinginkan. Allah berfirman dalam an-Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasanya Allah memerintahkan manusia untuk taat kepada-Nya dan apabila berbeda pendapat Allah menyuruh kembali kepada-Nya dan sunnah Rasul.

Kabupaten Aceh Tamiang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Aceh. Banyak perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Aceh Tamiang, dimana salah satu perusahaan yang sedang berkembang saat ini yaitu bergerak di bidang perkebunan sawit. PT. Semadam merupakan salah satu perusahaan budidaya kelapa sawit milik swasta yang ada di Kabupaten Aceh Tamiang.

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 94

Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang dihadapi oleh PT. Semadam. Wawancara yang dilakukan terhadap Ibu Nurdiana yang merupakan salah satu karyawan di PT. Semadam, terkait dengan insentif dan disiplin kerja beliau mengatakan:

“Menurut saya perusahaan belum adil dalam menerapkan pembagian insentif karena saya sendiri merasa beban kerja saya dalam melakukan pencatatan administrasi begitu banyak dan rumit dan terkadang harus lembur tapi insentif yang saya terima belum memuaskan. Ada beberapa karyawan lain yang beban kerjanya lebih sedikit tetapi lebih banyak menerima insentif”. Kalau ditanya soal disiplin, saya juga bingung karena aturan tertulis sudah ada tetapi masih juga ada karyawan yang tidak patuh terhadap aturan tersebut. Contohnya ya datang terlambat, lalai dalam menyelesaikan pekerjaan.⁷

Permasalahan yang ada pada PT. Semadam saat ini yang perlu penanganan segera berkaitan dengan insentif dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil di atas, peneliti melihat permasalahan yang dikeluhkan para karyawan adalah mereka kurang merasakan keadilan dalam penerimaan insentif. Hal ini ditunjukkan dari jumlah insentif yang diterima karyawan, dimana jumlah tersebut menurut sebagian karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka emban. Selain itu karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan juga tidak menerima insentif.

Selain persoalan insentif, persoalan lainnya yaitu masih adanya karyawan yang kurang disiplin, misalnya masuk kerja tidak tepat waktu, saat jam istirahat telah habis beberapa karyawan terlambat kembali ke kantor dan pulang kantor sebelum jam yang telah ditentukan. Selain itu karyawan yang tidak hadir di kantor

⁷ Wawancara dengan Ibu Nurdiana salah satu karyawan PT. Semadam pada Tanggal 26 Juli 2019

sehari-harinya juga sering terjadi, sehingga menyebabkan tidak terselesaikannya pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Penelitian terdahulu yang dilakukan Wijayanti diperoleh kesimpulan bahwa insentif dan disiplin kerja memiliki peranan yang penting terhadap peningkatan kinerja. Insentif yang sesuai harapan karyawan serta kedisiplinan yang benar-benar ditaati bersama akan membuat hasil kerja menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan akan dapat dicapai.⁸

Dari uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang”**.

1.2 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian dan untuk membuat penelitian lebih terarah serta untuk mengungkapkan secara detail tentang insentif dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang?
3. Apakah insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang?

⁸ Ratna Yulia Wijayanti, Pengaruh Kesiapan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Nusantara Kudus, *Prosiding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi*, 2015, h. 1-10

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
Diharapkan dapat menjadi informasi untuk menyusun kebijakan-kebijakan yang strategis.
2. Bagi penulis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti khususnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.

1.6 Penjelasan Istilah

1. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan

karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.⁹

2. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹⁰
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

1.7 Sistematika Pembahasan

Bab pertama pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan untuk mengarahkan para pembaca kepada substansi penelitian ini.

Bab kedua mengenai landasan teori yang mencakup tentang insentif, disiplin kerja, dan kinerja.

Bab ketiga mengenai metodologi penelitian mengenai teknik analisis data yang digunakan.

Bab keempat mengenai hasil penelitian yang mencakup tentang analisis pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

⁹ Veihzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 244

¹⁰ H. Siswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 291

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Menurut Rivai, insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.¹² Sedangkan pengertian insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.¹³ Kemudian Sirait menyatakan insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan.¹⁴

Sofyandi mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.¹⁵ Menurut Yani insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Insentif berbanding lurus dengan prestasi kerja yang artinya semakin tinggi prestasi seseorang maka akan semakin tinggi pula insentifnya.¹⁶

¹² Veihsal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 244

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 118

¹⁴ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 101

¹⁵ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 159

¹⁶ M. Yani, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 145

2.1.2 Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif menurut Siagian yaitu sebagai berikut:¹⁷

1. Upah per *output*, adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Bonus produksi, adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi, adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif eksekutif, adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
5. Kurva “kematangan”, adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
6. Rencana insentif kelompok, adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 268

2.1.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan diberikannya insentif menurut Sutrisno yaitu sebagai berikut:¹⁸

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

2.1.4 Indikator Insentif

Beberapa indikator insentif menurut Sirait yaitu:¹⁹

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjuk oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 188

¹⁹ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 105

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikiran adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.

4. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara input dengan output.

5. Kelayakan

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

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁰ Rivai menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

²⁰ H. Siswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 291

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.²¹ Selanjutnya Hasibuan mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.²²

2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.²³

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau Institusi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.

²¹ Veihzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 125

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 94

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), h. 208

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan indikator-indikator disiplin kerja yaitu:²⁴

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya

²⁴ *Ibid*, h. 97

maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

3. Ketaatan pada Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

- a. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela kinerja adalah efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.²⁵ Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁶ Sedangkan menurut Mulyadi mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.²⁷

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja menurut Sinambela yaitu sebagai berikut:²⁸

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

²⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 186

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67

²⁷ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), h. 63

²⁸ *Ibid*, h. 187

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara yaitu:²⁹

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 70

4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 2,137 + 0,441X_1 + 0,520X_2$. Dari uji t dan uji F dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta.³⁰

2. Ratna Yulia Wijayanti

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Nusantara Kudus”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada

³⁰ Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2017, Vol 6, No 1, h. 31-38

PO. Nusantara Kudus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 81 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 0,575 + 0,659X_1 + 0,440X_2$. Dari uji t dan uji F dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan dan insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PO. Nusantara Kudus.³¹

3. Yeri Yulianti

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 50 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Dari uji t diketahui bahwa insentif, disiplin kerja, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. Dari uji F diketahui bahwa insentif, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian PT. Pelita Tomangmas Karanganyar.³²

4. Maziah

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk

³¹ Ratna Yulia Wijayanti, Pengaruh Kesiapan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Nusantara Kudus, *Prosiding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi*, 2015, h. 1-10

³² Yeri Yulianti, Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar, *Jurnal Manajemen*, 2012, Vol 2, No 1, h. 1-15

mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini 93 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 30,804 + 0,218X$. Dari uji t dapat dijelaskan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.³³

5. Muhammad Ansyar

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Insentif dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Batu Bara”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Batu Bara. Jumlah sampel dalam penelitian ini 76 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 5,382 + 0,104X_1 + 0,276X_2$. Dari uji t dapat dijelaskan bahwa insentif dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Batu Bara. Dari uji F dapat dijelaskan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Batu Bara.³⁴

³³ Maziah, Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar, *Jurnal EMBA*, 2007, Vol 1, No 1. h. 1-17

³⁴ Muhammad Ansyar, Pengaruh Insentif dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Batu Bara, *Jurnal Manajemen*, 2011, Vol 3, No 2, h. 1-21

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

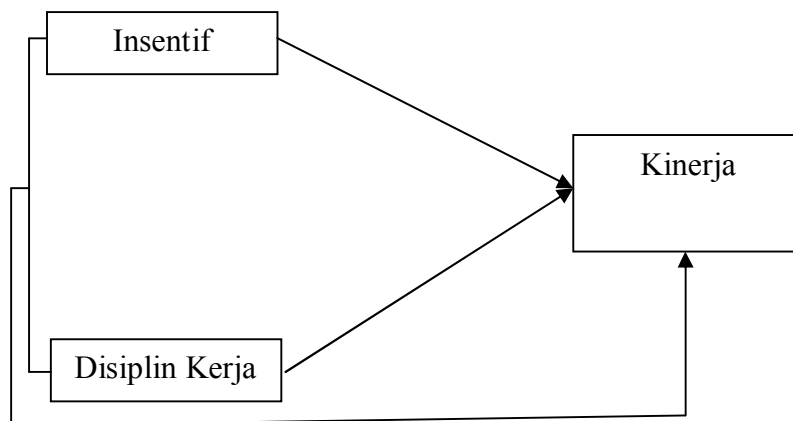
No	Nama/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo/2017	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta	Disiplin Kerja (X1), Insentif (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda dan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Ratna Yulia Wijayanti/2015	Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Nusantara Kudus	Kedisiplinan (X1), Insentif (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda dan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Yeri Yulianti/2012	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar	Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda dan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan insentif, disiplin kerja, dan komunikasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Maziah/2007	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar	Insentif (X), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana dan metode penelitian kuantitatif	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Muhammad Ansyar/2015	Pengaruh Insentif dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Batu Bara	Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda dan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan insentif dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu metode yang digunakan kuantitatif dengan model regresi dan variabel yang digunakan meliputi insentif dan disiplin kerja

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

2.5 Kerangka Teori

Adapun bentuk kerangka teoritis dalam penelitian ini yaitu:



2.6 Hipotesis

H₀₁: Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.

H_{a1}: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.

H₀₂: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.

H_{a2}: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.

H₀₃: Insentif dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.

H_{a3}: Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian pada penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik. Sifat penelitian ini yaitu eksplanatori (*explanatory research*). Eksplanatori adalah penelitian bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.³⁵

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di PT. Semadam Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilakukan sejak 01 Agustus 2019 sampai dengan 01 September 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Semadam yang berjumlah 85 orang.

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 73

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 119

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁷ Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh, yaitu penentuan jumlah sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 85 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian Lapangan, yang terbagi menjadi:
 - a. Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan kegiatan sehari-hari terhadap objek penelitian.³⁸ Observasi dalam penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Semadam Aceh Tamiang.
 - b. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.³⁹ Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Setuju (S) diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

³⁷ *Ibid*, h. 121

³⁸ *Ibid*, h. 55

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 192

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

- c. Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual.⁴⁰

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu dengan menggunakan buku-buku dan jurnal untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

1. Data kualitatif adalah data yang berupa karakteristik kategori atau ciri khas suatu objek penelitian.⁴¹ Maka data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran umum PT. Semadam.
2. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau bilangan baik utuh maupun tidak utuh.⁴² Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa skor kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus. Data primer diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Semadam.
2. Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku-buku kepustakaan.

⁴⁰ Danang Sunyoto, *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 30

⁴¹ Danang Sunyoto, *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 28.

⁴² Ibid, h. 29.

3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel terdiri dari variabel-variabel yang akan diuji peneliti yaitu:

1. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat, terdiri dari insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2).
2. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu variabel kinerja (Y).

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel III-1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Metode Pengukuran
Insentif (X_1)	Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan	a. Kinerja b. Lama kerja c. Senioritas d. Keadilan e. Kelayakan	Skala Likert
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.	a. Tujuan dan kemampuan b. Tingkat kewaspadaan karyawan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab d. Inisiatif e. kerjasama	Skala Likert

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁴³ Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Adapun kriteria atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:⁴⁴

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r hitung negatif, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak

⁴³ Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 65

⁴⁴ Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), h. 145

berubah/objek yang sama dengan ketentuan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.⁴⁵

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi Normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normalitas masing-masing variabel. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, (taraf signifikansi 5%), maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁴⁶

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.⁴⁷ Uji multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Faktor (VIF) dan nilai tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan VIF > 10 . Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.⁴⁸

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

⁴⁵ Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 67

⁴⁶ Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 75

⁴⁷ *Ibid*, h. 170

⁴⁸ *Ibid*, h. 171

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik/tidak layak dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:⁴⁹

- Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$)
- Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$
- Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$

3.8.5 Uji Linieritas

⁴⁹ *Ibid*, h. 77

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linier atau tidak secara signifikan variabel penelitian. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian Linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (Linieritas) kurang dari 0,05.⁵⁰

3.9 Model Analisis Data

3.9.1 Model Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3.9.2 Model Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus analisis regresi linier berganda yaitu:⁵¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Insentif

X₂ = Disiplin kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

⁵⁰ *Ibid*, h. 79

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 64

e = Error

3.10 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan teknik analisis sebagai berikut:

a. Uji t

Digunakan untuk menguji apakah secara individu variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesisnya yaitu:

1) $H_0 : \beta_i = 0$, insentif dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

$H_a : \beta_i \neq 0$, insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2) Level of signikansi yaitu: 5%

3) Kriteria pengujian :

Jika nilai $t_{sig.} > \alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $t_{sig.} < \alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Uji F

Digunakan untuk menguji apakah secara serentak variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesisnya yaitu:

1) $H_0 : \beta_i = 0$, insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

$H_a : \beta_i \neq 0$, insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2) Level of signikansi yaitu: 5%

3) Kriteria pengujian :

Jika nilai F sig. > $\alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai F sig. < $\alpha=0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis ini terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi atau yang sering disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2), sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.11 Panduan Penulisan Skripsi

Panduan skripsi ini mengikuti panduan yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa Tahun 2017.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Semadam

Pada tanggal 17 Desember 1971 didirikan perusahaan PT. Semadam berdasarkan Akte Pendirian No. 64 di hadapan Notaris Kusmulyanto Ongko, SH dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan SK No. Y.A.5/221/15 tanggal 19 Juni 1973 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI tanggal 03 Desember 1991 dengan susunan pengurus Bapak H. Abdur Ranie sebagai Direktur dan Ibu Hj. Siti Ramlah sebagai Komisaris.

Pada tahun 1973 kebun Semadam dijual oleh Bapak H. Abdur Ranie dengan Akte Jual Beli No. 014/SP/1973 tanggal 13 Juli 1973 yang dibuat di hadapan Pejabat Pembuat Akte Tanah (PPAT), Kepala Direktorat Pendaftaran Tanah Jakarta. Sesuai dengan perjanjian jual beli yang telah mendapat persetujuan pejabat pembuat akte tanah, kepala Direktorat dengan surat keputusannya No. SK.33/11/DJA/73 tanggal 24 Oktober 1973, mengizinkan pemindahan HGU Semadam dari PT. Murida kepada Bapak Abdur Ranie dan terdaftar menjadi pemilik dan diusahakan oleh PT. Semadam dan telah dilakukan pemindahan HGU berdasarkan Keputusan Ketua Badan Pertanahan Nasional No. 1/HGU/BPN/1988 tanggal 05 Desember 1988 dengan sertifikat HGU No. 4 tanggal 30 Maret 1989 persetujuan percadangan areal hutan dan Menteri Kehutanan No. 1130/Menhut-II/1989 tanggal 20 Agustus 1989 seluas 2.500 Ha.

Pada tanggal 24 Juli 1986 dilakukan penggantian pengurus dari H. Abdur Ranie (Almarhum) kepada Rusli Ranie di hadapan Notaris Kusmulyanto Onko, SH dengan Berita Acara sesuai Akte No 52 tanggal 24 Juli 1986 dengan susunan pengurus baru yaitu Rusli Ranie sebagai Direktur, Dra. Nuraini Ranie sebagai Wakil Direktur berdasarkan SK No. 53 dan 3 (tiga) orang Komisaris: 1. Hj. Siti Ramlah, 2. Dra. Hj. Rohani Ranie, 3. Yosrizal Ranie. Setelah beberapa kali terjadi perubahan Akte dan terakhir adalah Akte Perubahan No. 1 oleh Notaris GDE Kertayasa, SH di Jakarta pada tanggal 02 Desember 1997, dan telah disahkan oleh Menteri Kehakimank RI No. C.7431.HT.01.04 Thn. 2000 tanggal 27 Maret 2000.

PT. Semadam telah melakukan penyesuaian dan perubahan Anggaran Dasar Badan Hukumnya sesuai dengan Undang-undang Perseroan Terbatas RI No. 40 tahun 2007 melalui Akte Notaris Juli Indrayanti Siregar, SH Nomor : 19 tanggal 30 Agustus 2008 dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-05292.AH.01.02 Tahun 2009 tanggal 26 Februari 2009. Sampai dengan saat ini Perusahaan Perkebunan PT. Semadam mengusahakan dua jenis komoditi tanaman yaitu tanaman Karet dan Kelapa Sawit di atas lahan HGU seluas \pm 5.000 Ha dengan jumlah karyawan sebanyak \pm 500 orang.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Semadam memiliki visi yakni menjadi perusahaan agribisnis yang tangguh dan mampu bersaing, baik di sektor hulu dan hilir di tingkat nasional dan regional. Misi perusahaan ini adalah:

1. Menjalankan usaha agribisnis perkebunan di bidang perkebunan di bidang

perkebunan kelapa sawit.

2. Meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh sistem, cara kerja dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk peningkatan produktivitas dan efektivitas.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun tugas, fungsi dan tanggung jawab pada masing-masing bagian pada Afdeling I PT. Semadam adalah sebagai berikut:

1. Asisten Kepala Kebun (Askep Kebun)

Tugas dari Asisten Kepala Kebun adalah mengkoordinir dan mengawasi segala kegiatan operasional dari 3 (tiga) Afdeling yang dipimpin, memberikan laporan tentang alat-alat atau perlengkapan di 3 Afdeling dan bertanggung jawab atas segala kegiatan atau kejadian yang terjadi di 3 Afdeling yang dipimpinnya. Pada PT. Semadam ada 2 orang Askep Kebun yakni Askep Kebun Semadam dan Askep Kebun Karang Baru.

2. Asisten Afdeling

Tugas dari Asisten Afdeling adalah mengkoordinir, mengevaluasi dan mengawasi segala kegiatan operasional dari Afdeling yang dipimpin, memberikan laporan tentang alat-alat atau perlengkapan Afdelingnya dan bertanggung jawab atas segala kegiatan atau kejadian yang terjadi di Afdeling yang dipimpinnya. Pada PT. Semadam ada 6 orang Asisten Afdeling yang memimpin 6 Afdeling yang ada pada PT. Semadam.

3. Mandor I

Tugas dari mandor I adalah mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas-

tugas dari mandor lapangan seperti mandor panen, mandor perawatan jalan, mandor racun, mandor perawatan buruh harian lepas (BHL) dalam mengatur para pekerja untuk melaksanakan perawatan terhadap tanaman dan areal kebun.

4. Mandor Panen/ Produksi

Tugas dari mandor panen adalah mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas dari karyawan dalam memanen buah kelapa sawit.

5. Mandor Perawatan Tanaman BHL

Tugas mandor perawatan tanaman BHL adalah mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas dari para tenaga kerja BHL dalam kegiatan babat gawangan, babat piringan dan pemupukan pohon kelapa sawit.

6. Mandor Racun

Tugas mandor racun adalah mengatur dan mengawasi pelaksanaan penyemprotan racun pada gawangan, areal jalan kebun, dan hama yang menyerang tanaman kelapa sawit serta mengatur penggunaan dosis dan jenis racun yang diperlukan oleh pekerja.

7. Mandor Perawatan Jalan

Tugas mandor perawatan jalan adalah mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas pekerja dalam hal perbaikan jalan rusak, pembuatan parit buangan air di areal perkebunan.

8. Kerani Afdeling

Kerani Afdeling bertugas mengurus seluruh administrasi Afdeling.

9. Kerani Produksi

Kerani Produksi bertugas merekap seluruh hasil panen pada setiap kali waktu panen buah kelapa sawit.

10. Kerani Transport

Kerani Transport bertugas dan bertanggung jawab atas pelaksanaan pengangkutan hasil panen, bahan – bahan dan tenaga kerja di Afdeling.

11. Kerani Buah

Kerani buah bertanggung jawab terhadap jumlah dan mutu TBS yang diterima dari karyawan panen dan memenuhi perlengkapan alat – alat untuk penerimaan Tandan Buah Segar (TBS).

12. Kerani Recolte

Kerani recolte bertugas menghitung anggaran buah yang akan dipanen esok hari.

13. Kerani Ceking

Kerani Ceking bertugas mengecek jumlah tenaga kerja yang hadir (SKU dan BHL).

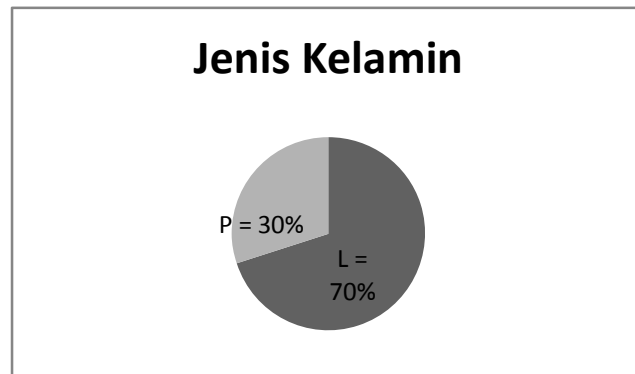
14. Kerani Gudang.

Kerani gudang bertugas untuk mencatat data keluar masuk barang dan meneruskan bon permintaan barang ke bagaian pembelian PT. Semadam.

4.1.4 Karakteristik Responden

4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada grafik berikut.

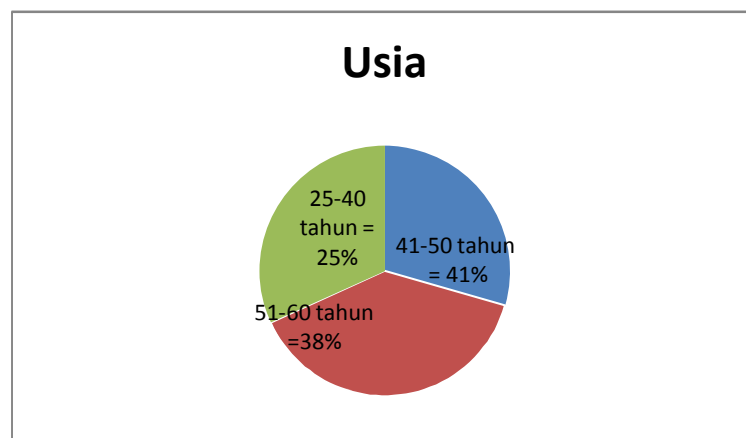


Gambar 4.1
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari Gambar 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 60 orang atau sebesar 70%, sedangkan perempuan sebanyak 25 orang atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki yang paling dominan bekerja di PT. Semadam sebanyak 60 orang atau 70%.

4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada grafik berikut.

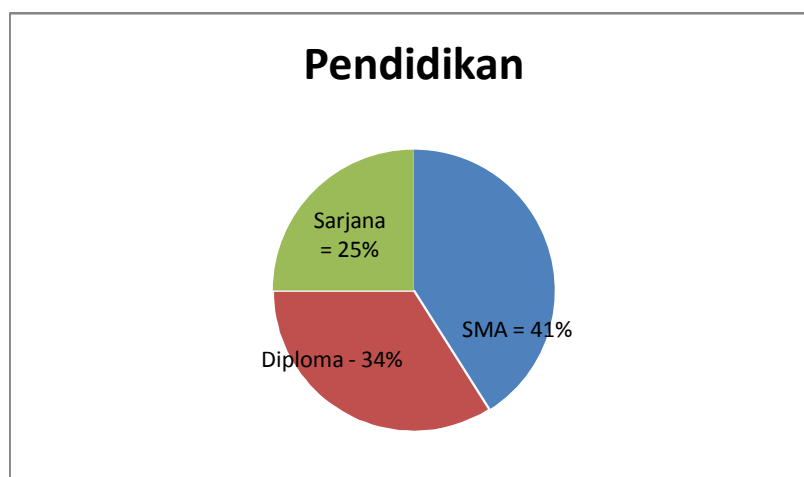


Gambar 4.2
Grafik Responden Berdasarkan Usia

Dari Gambar 4.2 grafik responden berdasarkan usia yaitu usia 25-40 tahun sebanyak 21 orang atau 25%, usia 41-50 tahun sebanyak 41 orang atau 33%, dan usia 51-60 tahun sebanyak 38 orang atau 27%. Hal ini menunjukkan bahwa responden usia 41-50 tahun paling dominan bekerja di PT. Semadam yaitu sebanyak 41 orang atau 33%.

4.1.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.3
Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambar 4.3 Grafik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan bahwa pendidikan SMA sebanyak 35 orang atau 41%, pendidikan Diploma sebanyak 29 orang atau 34%, dan pendidikan Sarjana sebanyak 21 orang atau 25%. Dengan demikian mayoritas responden yang bekerja di PT. Semadam yaitu pendidikan SMA sebanyak 35 orang atau 41%.

4.1.5 Identifikasi Variabel Penelitian

4.1.5.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Insentif

Tanggapan responden terhadap variabel insentif dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1
Tanggapan Responden pada Variabel Insentif

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Besarnya insentif yang diterima sesuai dengan kinerja	41	205	29	116	15	45	0	0	0	0	85	366	4,30	Sangat Setuju
2	Besarnya insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan lama kerja	39	195	37	148	9	27	0	0	0	0	85	259	3,04	Kurang Setuju
3	Insentif yang diberikan mempertimbangkan senioritas	35	175	22	88	21	63	7	14	0	0	85	340	4,00	Setuju
4	Insentif yang diberikan adil	29	145	30	120	17	51	9	18	0	0	85	334	3,92	Setuju
5	Insentif yang diberikan sudah layak	31	155	22	88	17	51	15	45	0	0	85	339	3,98	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

1. Penjelasan responden mengenai Besarnya insentif yang diterima sesuai dengan kinerja, mayoritas responden 41 orang (48%) menyatakan sangat setuju dan 29 orang (34%) menyatakan setuju.
2. Penjelasan responden mengenai Besarnya insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan lama kerja, mayoritas responden 39 orang (45%) menyatakan sangat setuju dan 37 orang (43%) menyatakan setuju.
3. Penjelasan responden mengenai Insentif yang diberikan mempertimbangkan senioritas, mayoritas responden 35 orang (41%) menyatakan sangat setuju dan

22 orang (26%) menyatakan setuju.

4. Penjelasan responden mengenai Insentif yang diberikan adil, mayoritas responden 29 orang (34%) menyatakan sangat setuju dan 30 orang (35%) menyatakan setuju.
5. Penjelasan responden mengenai Insentif yang diberikan sudah layak, mayoritas responden 31 orang (36%) menyatakan sangat setuju dan 22 orang (26%) menyatakan setuju.

4.1.5.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden pada Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Anda selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai tujuan	36	180	40	160	9	27	0	0	0	0	85	367	4,31	Sangat Setuju
2	Setiap karyawan dapat menjaga peralatan kerja dengan hati-hati	44	220	29	116	12	36	0	0	0	0	85	372	4,37	Setuju
3	Anda dapat mengikuti semua standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	30	150	25	100	18	54	12	24	0	0	85	328	3,85	Setuju
4	Peraturan kerja yang ada memudahkan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan	34	170	42	168	8	24	3	6	0	0	85	368	4,32	Setuju
5	Adanya sikap dan perilaku yang baik antar sesama karyawan	40	200	27	108	11	33	7	14	0	0	85	355	4,17	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian
Rata-rata skor dilihat dari skala interval
STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

1. Penjelasan responden mengenai Anda selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai tujuan, mayoritas responden 36 orang (42%) menyatakan sangat setuju dan 40 orang (47%) menyatakan setuju.
2. Penjelasan responden mengenai Setiap karyawan dapat menjaga peralatan kerja dengan hati-hati, mayoritas responden 44 orang (51%) menyatakan sangat setuju dan 29 orang (34%) menyatakan setuju.
3. Penjelasan responden mengenai Anda dapat mengikuti semua standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden 30 orang (35%) menyatakan sangat setuju dan 25 orang (29%) menyatakan setuju.
4. Penjelasan responden mengenai Peraturan kerja yang ada memudahkan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden 34 orang (40%) menyatakan sangat setuju dan 42 orang (49%) menyatakan setuju.
5. Penjelasan responden mengenai Adanya sikap dan perilaku yang baik antar sesama karyawan, mayoritas responden 40 orang (47%) menyatakan sangat setuju dan 27 orang (31%) menyatakan setuju.

4.1.5.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Anda merasa sudah menunjukkan kinerja yang berkualitas di perusahaan	50	250	19	76	13	39	3	6	0	0	85	371	4,36	Sangat Setuju
2	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	44	220	25	100	15	45	1	2	0	0	85	337	3,96	Setuju
3	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	49	245	16	64	10	30	10	20	0	0	85	359	4,22	Sangat Setuju
4	Anda mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan di luar tugas Anda	35	175	30	120	12	36	8	16	0	0	85	347	4,08	Setuju
5	Adanya kerja sama yang baik antar karyawan	37	185	29	116	15	45	4	8	0	0	85	354	4,16	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

1. Penjelasan responden mengenai Anda merasa sudah menunjukkan kinerja yang berkualitas di perusahaan, mayoritas responden 50 orang (58%) menyatakan sangat setuju dan 19 orang (22%) menyatakan setuju.
2. Penjelasan responden mengenai Anda menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, mayoritas responden 44 orang (51%) menyatakan sangat setuju dan 25 orang (29%) menyatakan setuju.
3. Penjelasan responden mengenai Anda menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden 49 orang (57%) menyatakan sangat setuju dan 16 orang (18%) menyatakan setuju.
4. Penjelasan responden mengenai Anda mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan di luar tugas Anda, mayoritas responden 35 orang

(41%) menyatakan sangat setuju dan 30 orang (35%) menyatakan setuju.

5. Penjelasan responden mengenai Adanya kerja sama yang baik antar karyawan, mayoritas responden 37 orang (43%) menyatakan sangat setuju dan 29 orang (34%) menyatakan setuju.

4.1.6 Uji Validitas

4.1.6.1 Uji Validitas Insentif

Perhitungan uji validitas pada variabel insentif yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Insentif

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,553	0,213	Valid
2	0,512	0,213	Valid
3	0,601	0,213	Valid
4	0,716	0,213	Valid
5	0,631	0,213	Valid

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel insentif memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,213 sehingga instrumen dapat dinyatakan valid.

4.1.6.2 Uji Validitas Disiplin Kerja

Perhitungan uji validitas pada variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,422	0,213	Valid
2	0,460	0,213	Valid
3	0,523	0,213	Valid
4	0,588	0,213	Valid
5	0,714	0,213	Valid

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel disiplin kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,213 sehingga instrumen dapat dinyatakan valid.

4.1.6.3 Uji Validitas Kinerja

Perhitungan uji validitas pada variabel kinerja yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,649	0,213	Valid
2	0,714	0,213	Valid
3	0,580	0,213	Valid
4	0,744	0,213	Valid
5	0,698	0,213	Valid

Sumber : Hasil Penelitian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel kinerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,213 sehingga instrumen dapat dinyatakan valid.

4.1.7 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha of Item Deleted	Kriteria
1	Insentif	0,624	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,759	Reliabel
3	Kinerja	0,713	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian

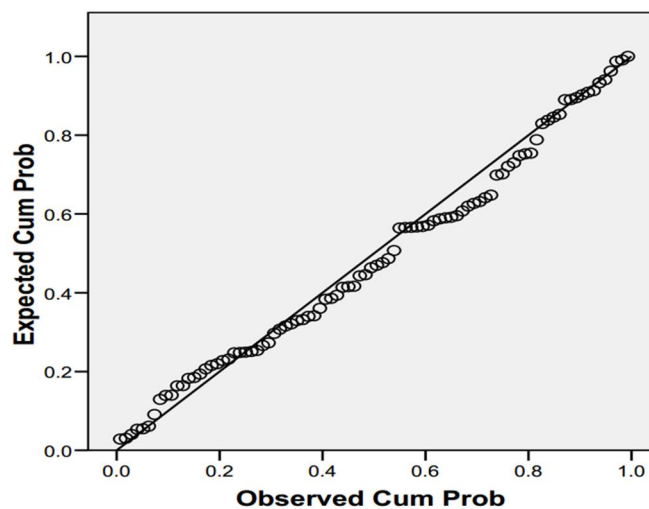
Berdasarkan Tabel 4.7 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Oleh karena kelima variabel pertanyaan

memiliki nilai Cronbach's Alpha of Item Deleted $> 0,60$ maka dapat dinyatakan instrumen reliabel.

4.1.8 Uji Asumsi Klasik

4.1.8.1 Uji Normalitas

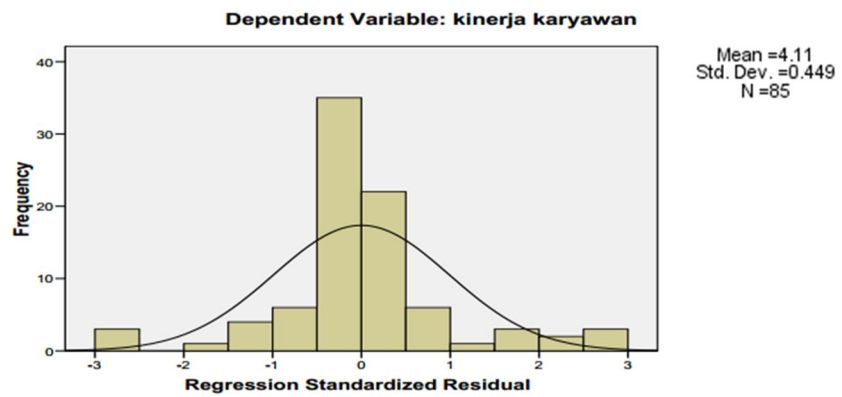
Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4
Normal Probability Plot
Sumber: hasil penelitian

Memperhatikan tampilan grafik normal *probability plot* di atas, terlihat bahwa grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, garis ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun grafik histogram uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.5
Grafik Histogram
Sumber: hasil penelitian

Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

4.1.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dengan uji *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8
Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	.711	1.119
Disiplin Kerja	.822	1.233

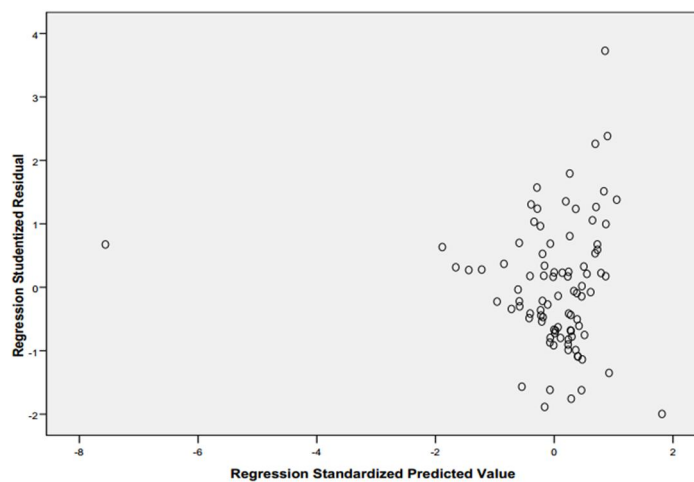
Sumber : hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Tolerance untuk variabel insentif sebesar $0,711 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,119 < 10$, sehingga variabel insentif dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai Tolerance untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,822 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,233 < 10$, sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji grafik. Uji grafik untuk pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* sebagai berikut.



Gambar 4.6

Scatter Plot

Sumber: hasil penelitian

Bedasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara merata baik di atas sumbu X ataupun Y, serta titik berkumpul di suatu tempat dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan

bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, karena variabel independen tidak saling mempengaruhi.

4.1.8.4 Uji Autokorelasi

Dengan memperhatikan Uji Durbin-Watson maka hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.750	.730	.528	2.246

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

Sumber: Hasil Penelitian

Dari tabel di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,246 dan nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikan 5%. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai DW antara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dengan model regresi ini.

4.1.8.5 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan dari data insentif dan disiplin kerja dengan kinerja linier atau tidak. Adapun hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.710	2	1.355	7.403	.001 ^a
	Residual	15.374	82	.183		
	Total	18.083	84			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian

Dari tabel di atas diperoleh nilai F sebesar 7,403 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena nilai nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja.

4.1.8.6 Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.127	.597		3.565	.001
	Insentif	.264	.107	.257	2.473	.015
	Disiplin Kerja	.281	.127	.232	2.230	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh model regresi linear berganda $Y = 2,127 + 0,264X_1 + 0,281X_2$. Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,127 menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa apabila insentif dan disiplin kerja bernilai nol maka kinerja sebesar 2,127.
2. Nilai koefisien regresi variabel insentif bernilai 0,264 dan bertanda positif. Artinya, apabila insentif meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,264 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap (tidak berubah).
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai 0,281 dan bertanda positif. Artinya, apabila disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,281 satuan dengan asumsi variabel insentif tetap (tidak berubah).

4.1.8.7 Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial ataupun individu menerangkan variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.127	.597		3.565	.001
Insentif	.264	.107	.257	2.473	.015
Disiplin Kerja	.281	.127	.232	2.230	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dapat dilihat nilai t sig. sebesar 0,015. Oleh karena nilai t sig. $< 0,05$ ($0,015 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis H_{a1} diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t dapat dilihat nilai t sig. sebesar 0,028. Oleh karena nilai t sig. $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya hipotesis H_{a2} diterima.

4.1.8.8 Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Adapun hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.710	2	1.355	7.403	.001 ^a
	Residual	15.374	82	.183		
	Total	18.083	84			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian

Dari Tabel di atas dapat diketahui nilai F sig. Sebesar 0,001. Oleh karena nilai F sig. $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis H_{a3} diterima.

4.1.8.9 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.750	.730	.528

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

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,750. Artinya, insentif dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Semadam sebesar 75%, sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Dari hasil uji t diperoleh nilai $t \text{ sig.} < 0,05$ ($0,015 < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin meningkat insentif maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya kinerja dapat juga meningkat.

Insentif yang sesuai dengan harapan karyawan tentu membuat karyawan akan semakin semangat dalam bekerja. Dengan begitu karyawan berusaha untuk

bekerja dengan semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Besaran insentif tentulah tidak sama, akan tetapi jika insentif yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja maka karyawan pun akan menerimanya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Ratna Yulia yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang di dalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan karyawan sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan karyawan yang dapat berinteraksi. Dari hasil uji t diperoleh nilai $t_{sig.} < 0,05$ ($0,028 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Meningkatnya disiplin kerja karyawan akan membuat para karyawan sadar bahwa tujuan perusahaan adalah hal yang harus dicapai sesuai sasaran sehingga diperlukan disiplin kerja yang baik. Disiplin akan menjadikan karyawan bekerja dengan mengikuti peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Ratna Yulia yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Insentif yang sesuai harapan dan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh nilai $F_{sig.} < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insentif yang sesuai harapan karyawan dan meningkatkannya disiplin kerja akan membuat karyawan menjadi sungguh-sungguh dalam bekerja dan berupaya untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Mereka akan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Ratna Yulia yang menyatakan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

1. Hipotesis pertama insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang dengan nilai $t_{sig.} 0,015 < 0,05$. Maka hipotesis diterima. Dengan demikian semakin meningkatnya insentif maka karyawan akan menjadi semangat dalam bekerja dan pada akhirnya kinerjanya pun akan mengalami peningkatan.
2. Hipotesis kedua disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang dengan nilai $t_{sig.} 0,028 < 0,05$. Maka hipotesis diterima. Artinya disiplin yang baik akan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan prosedur yang ada dan akan berusaha tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. Hipotesis ketiga insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semadam Aceh Tamiang dengan nilai $F_{sig.} 0,001 < 0,05$. Maka hipotesis diterima. Artinya insentif yang sesuai harapan karyawan dan juga tingkat disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk memberikan performa kerja yang baik kepada perusahaan.

5.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus meningkatkan dan memberikan insentif secara adil

dengan memperhatikan beban dan kuantitas kerja yang dikerjakan oleh karyawan.

2. Pihak perusahaan harus tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja serta memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya variabel yang diteliti tidak terbatas pada insentif dan disiplin kerja saja karena terdapat variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja.