



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

**ANNISAH PULUNGAN**

NIM. 12 230 0221

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2016**



**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA  
PADANGSIDIMPUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

**ANNISAH PULUNGAN**

NIM. 12 230 0221

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

Pembimbing I

**Ikhwanuddin Harahap, M.Ag**  
NIP. 19750103 200212 1 001

Pembimbing II

**Utari Evy Cahyani, MM**  
NIP. 19870521 201503 2004

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2016**

**Hal** : Skripsi  
a.n. ANNISAH PULUNGAN  
**Lampiran** : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 13 April 2016  
Kepada Yth,  
Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan  
Di-  
\* Padangsidempuan

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

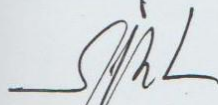
Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikanseperlunya terhadap skripsi a.n. Annisah Pulungan yang berjudul: "**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN**", kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam program studi Ekonomi Syariah pada IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu dalam waktu yang tidak lama kami harapkan ananda tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinyadalamsiding *munaqasyah*.

Demikian kami sampaikan kepada Bapak atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

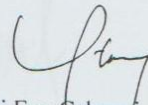
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

PEMBIMBING I



Ikhwanuddin Harahap, M. Ag  
NIP.19750103 200212 1 001

PEMBIMBING II



Utari Evy Cahyani, MM  
NIP.19870521 201503 2 004

DEWAN PENGUJI  
DIPLOMA MUDA DASYAH SKRIPSI  
**SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI**

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ANNISAH PULUNGAN

Nim : 12 230 0221

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/MB-3

Judul Skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 13 April 2016

Saya yang menyatakan,

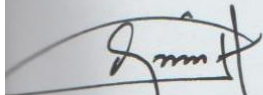


  
**ANNISAH PULUNGAN**  
NIM. 12 230 0221

**DEWAN PENGUJI**  
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA** : ANNISAH PULUNGAN  
**NIM** : 12 230 0221  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAAN AGAMA  
KOTA PADANGSIDIMPUAN

**Ketua**



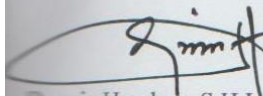
Darwis Harahap, S.H.I., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015

**Sekretaris**

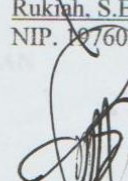


Rukiah, S.E., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002

**Anggota**



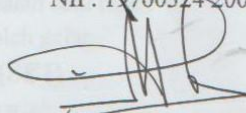
Darwis Harahap, S.H.I., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015



Rukiah, S.E., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002



Budi Gautama Siregar, M.M  
NIP. 19790720 201101 1 005



Muhammad Isa, S.T., M.M  
NIP. 19800818 200901 1 020

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:**

**Di** : Ruang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
**Tanggal/Pukul** : Rabu, 04 Mei 2016  
**Hasil/Nilai** : 68 (C)  
**Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)** : 3,32  
**Predikat** : Amat Baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

### PENGESAHAN

**SKRIPSI BERJUDUL** : **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**DITULIS OLEH** : **ANNISAH PULUNGAN**  
**NIM** : **12 230 0221**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi Islam (SEI)**  
dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 03 Mei 2016  
Dekan,



*H. Fatahuddin Aziz Siregar*  
H. Fatahuddin Aziz Siregar M.Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

## ABSTRAK

**Nama : ANNISAH PULUNGAN**  
**NIM : 12 230 0221**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan**

Keberhasilan suatu organisasi maupun instansi sangat ditentukan oleh kegiatan pegawai yang ada pada suatu instansi yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi instansi. Diketahui bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan masih kurang yang dapat dilihat dari beberapa gejala yang kurang baik seperti, ada yang menyempatkan hal yang lain diluar pekerjaannya, penyelesaian tugas-tugas yang tidak sesuai target, ada juga kualitas kerja yang kurang maksimal maka salah satu motivasi atau hal yang diduga dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah dengan mengupayakan insentif atau tunjangan kinerja yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir maupun golongannya. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam menetapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

Pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan insentif dan disiplin kerja. Insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan maupun pegawai berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan maupun instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala *numerik* (angka). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. Kemudian dianalisis dengan bantuan SPSS Versi 21,0. Uji yang digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian adalah analisis regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, koefisien determinasi dan uji t.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan ( $H_a$  diterima) dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel =  $2,578 >$   $1,688$ . Kemudian dari perhitungan koefisien determinasi sebesar  $0,156$  yang artinya sebesar  $15,6\%$  menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif (tunjangan kinerja) berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan, sedangkan sisanya  $84,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Insentif, Disiplin Kerja*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang tiada sekutu bagi-Nya, berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya lah, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Untaian shalawat pun kiranya senantiasa hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW., sebagai bukti tanda cinta dan syukur kita akan diutusny beliaiu, hingga kita dapat merasakan nikmat Iman dan Islam seperti saat ini.

Penelitian skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari banyak terdapat kendala yang harus dilalui dan dijalani peneliti. Dukungan moril serta bimbingan sangat dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini, berkat bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu.

Untuk itu dengan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam penelitian skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, serta Bapak Drs. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A, Bapak Aswadi Lubis, S.E., M.Si, Bapak Drs. Syamsuddin Pulungan, M.Ag, selaku Wakil Rektor I, II dan III.
2. Bapak H. Fatahuddin Azis Siregar, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
3. Bapak Ibu Wakil Dekan, Bapak Darwis Harahap, S.HI. M.Si, selaku wakil Dekan bidang Akademik, Ibu Rosnani, M.Ag, selaku wakil Dekan bidang Administrasi dan Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, selaku wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama dan sekaligus menjadi pembimbing I yang telah bersedia memberikan bantuan, semangat, bimbingan dan pengarahan dalam penelitian skripsi ini., Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
4. Ibu Rukiah, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
5. IbuUtari Evy Cahyani, MM, selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia memberikan bantuan, semangat, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan masukan, arahan dan ilmu yang bermanfaat.

7. Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Bapak H. Efri Hamdan Hrp selaku Ketua Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.
9. Bapak Abdur Rohman, Bapak Riki Hutasuhut dan seluruh staff pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan yang telah membantu kelancaran penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teristimewa kepada kedua orangtua, ibunda Eban Pulungan dan ayahanda Guntur Pulungan, serta abang dan adek-adek tersayang (Hendri, Hendra, Novi, Salma, Ade) dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terkhusus teman-teman (Ali Nasution, Khusnul, Mala, Fera, Fitri Ansari, Andi, Amir, dan Minta) dan teman-teman ES-6 semester I dan II dulu, serta ES-4 Manajemen Bisnis semester III-VIII dan teman-teman KKL Sampean Pekan Kecamatan Sungai Kanan Labusel, teman-teman satu kost serta seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2012 FEBI yang telah memberikan dukungan serta bantuan dan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini. Untuk itu, peneliti akan menerima kritik dan saran yang membangun

dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga Allah SWT.  
melimpahkan rahmat-Nya, sehingga terasa berkah dan manfaatnya kepada kita  
semua.

Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, April 2016  
Peneliti,

ANNISAH PULUNGAN  
12 230 0221

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tandadan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tandan sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	es dan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Ko mater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofthong dan vokal rangkap atau difthong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antar harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dangaris atas
	Kasrah dan ya	ī	i dangaris di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dangaris di atas

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutahhidupyaituTa marbutahyanghidupataumendapatharkatfathah, kasrah, danḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutahmatiyaituTa marbutah yang matiataumendapatharkatsukun, transliterasinyaadalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutahdiikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, sertabacaankedua kata ituterpisahmaka ta marbutahituditransliterasikandengan ha (h).

### 4. Syaddah (Tasydid)

Syaddahatautasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkandengansebuahtanda,tandasyddahatautandatasydid.Dalamtransliterasiinitandasyddahtersebutdilambangkandenganhuruf, yaituhuruf yang samadenganhuruf yang diberitandasyddahitu.

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya,

yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

## 6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah tidak diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## 7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, dituliskan terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

## 8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat.

Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## 9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang terpisah dengan ilmu tajwid. Karenaitu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajiandan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH</b>	
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Definisi Operasional Variabel .....	6
E. Rumusan Masalah .....	7
F. Tujuan Penelitian .....	7
G. Manfaat Penelitian .....	7
H. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori.....	9
1. Disiplin .....	9
2. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	21
3. Kompensasi .....	22
4. Insentif.....	28
5. Peraturan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama.....	32
B. Penelitian Terdahulu .....	48
C. Kerangka Berpikir .....	53
D. Hipotesis.....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	55
B. Jenis Penelitian .....	55
C. Populasi dan Sampel .....	56
D. Sumber Data .....	56
E. Instrumen Pengumpulan Data .....	57
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	58
G. Teknik Analisis Data .....	59

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.....	63
1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.....	63
2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.....	63
3. Tujuan Berdiri Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.....	64
B. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	65
1. Uji Validitas .....	65
a) Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X) .....	66
b) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y).....	67
2. Uji Reliabilitas .....	68
a) Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X).....	68
b) Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y).....	68
C. Hasil Penelitian .....	69
1. Uji Normalitas .....	69
2. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	71
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
4. Uji Hipotesis (Uji t).....	73
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
E. Keterbatasan Penelitian .....	75

## **BAB V PENUTUP DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	76

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **CURICULUM VITAE**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Definisi Operasional Variabel.....	6
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 3.1	: Indikator Skor .....	57
Tabel 3.2	: Kisi – kisi Angket Tentang Insentif .....	58
Tabel 3.3	: Kisi – kisi Angket Tentang Disiplin Kerja .....	58
Tabel 4.1	: Hasil Analisis <i>Correlated Item-Total Correlation</i> Variabel (X).....	66
Tabel 4.2	: Hasil Analisis <i>Correlated Item-Total Correlation</i> Variabel (Y).....	67
Tabel 4.3	: Hasil Uji Reliabilitas pada Insentif (X) .....	68
Tabel 4.4	: Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin Kerja (Y).....	68
Tabel 4.5	: Hasil One-Sampel Kolmogorov-Smirnov .....	70
Tabel 4.6	: Hasil Analisis Regresi linier Sederhana.....	71
Tabel 4.7	: Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.8	: Hasil Uji t Regresi Linier Sederhana .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir .....	54
Gambar 4.1: Hasil Plot Uji Normalitas .....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi maupun instansi sangat ditentukan oleh kegiatan pegawai yang ada pada suatu instansi yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi instansi. Instansi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun instansi itu telah mempunyai teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai tenaga kerjanya maka tujuan instansi tidak akan tercapai, dengan demikian maka tenaga kerja tersebut sangat penting untuk diberikan motivasi dari pemimpin pada umumnya.

Untuk dapat mencapainya tujuan suatu instansi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dan meningkatkan kedisiplinannya dengan baik. Salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain, gaji yang baik atau dengan mengupayakan insentif berupa tunjangan kinerja yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir maupun golongannya. Sebagaimana firman Allah pada Surah An-Nisaa ayat 32, yaitu:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا  
 أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ  
 كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿١١﴾

*Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.<sup>1</sup>*

Pemimpin yang efektif dapat menciptakan pemeliharaan pegawai yang baik dengan cara menerapkan metode insentif yang paling tepat. Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan pegawai. Melalui pemberian insentif pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik.<sup>2</sup> Namun, pada instansi yang sudah memiliki tunjangan kinerja dapat dilihat masih terdapat pegawai yang kurang produktif. Yaitu dapat dilihat dari kualitas kerjanya yang kurang maksimal dan penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan target. Hal tersebut dalam kenyataannya memang benar ada pada beberapa unit bagian, namun pada umumnya hal tersebut terjadi pada pegawai-pegawai senior. Sebagai contoh, banyak pegawai senior yang tidak dapat mengoperasikan komputer, hal ini sangat

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya* (Semarang: PT. Karya Putra Toha, 2002), hlm. 66.

<sup>2</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 183-184.

menghambat kinerja, karena sebagian besar pekerjaan saat ini dikerjakan menggunakan komputer. Sehingga atasan tidak dapat memberikan pekerjaan pada mereka. Hal tersebut berdampak pada kedisiplinannya yang semakin berkurang.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya visi dan misi suatu instansi. Dengan pemberian balas jasa maupun insentif maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.<sup>3</sup>

Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang telah memiliki insentif berupa tunjangan kinerja, insentif atas kepanitiaan, insentif berupa uang makan. Kemudian mengenai tunjangan kinerja diatur pada Peraturan Menteri Agama Nomor 49 Tahun 2014. Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan terletak di Jl. Jend A H Nasution Ujung Gurap Batunadua Padangsidempuan.

Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan berdiri sesuai dengan KMA No. 373 Tahun 2002 tentang organisasi dan tata kerja kantor wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kab/Kota hingga sekarang. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya. Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan diberikan tunjangan kinerja kepada setiap

---

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm. 122.

pegawai dengan sistem pembayarannya yaitu pegawai berhak mendapatkan pembayaran tunjangan kinerja sesuai dengan kelas jabatannya, kemudian ada juga pengurangan tunjangan kinerja yaitu bilamana ada pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada ditempat tugas, pegawai yang terlambat masuk kerja, pegawai yang pulang sebelum waktunya, pegawai yang tidak mengisi daftar hadir, pegawai yang dujatuhi hukuman disiplin, dan pengurangan tunjangan kinerja dinyatakan dalam % (persen), dan dihitung secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan paling banyak sebesar 100% (seratus persen) yang diatur dan ditetapkan melalui Peraturan Menteri Agama Nomor 49 Tahun 2014.

Oleh karena itu setiap pegawai perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Standar yang harus dipenuhi salah satunya adalah disiplin yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari beberapa gejala yang kurang baik seperti, ada yang menyempatkan hal yang lain diluar pekerjaannya, penyelesaian tugas-tugas yang tidak sesuai target, ada juga kualitas kerja yang kurang maksimal. Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menyatakan bahwa pegawai harus melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, bekerja dengan jujur,

tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, serta menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan masih kurang. Dimana pegawai masih memiliki citra kurang baik, yaitu ada yang menyempatkan hal yang lain diluar pekerjaannya, penyelesaian tugas-tugas yang tidak sesuai target, ada juga kualitas kerja yang kurang maksimal. Sebagai contoh, banyak pegawai senior yang tidak dapat mengoperasikan komputer, hal ini sangat menghambat kinerja, karena sebagian besar pekerjaan saat ini dikerjakan menggunakan komputer.

Salah satu motivasi untuk mengatasi masalah tersebut diatas maka dengan memberikan insentif dengan harapan dapat menggerakkan pegawai-pegawai yang kurang produktif untuk lebih aktif memperbaiki diri. Diketahui Kantor Kementrian Agama Kota Padangsidimpuan, yang merupakan salah satu instansi pemerintah telah memiliki insentif berupa tunjangan kinerja, insentif atas kepanitiaan, dan insentif berupa uang makan.

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penelitian ini dibatasi pada satu variabel independen yaitu insentif berupa tunjangan kinerja (X) dan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y).

### D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman terhadap istilah yang dipakai dalam judul skripsi ini maka disini dibuat definisi operasional variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Insentif(X)	Insentif yang dimaksud berupa tunjangan kinerja yaitu merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan maupun pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar	1. Kinerja 2. Grade atau golongan 3. Lama bekerja 4. Keadilan dan kelayakan	Skala Ordinal
2	Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan maupun instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tingkat absensi 2. Taat pada peraturan 3. Penggunaan waktu efektif 4. Tanggung jawab terhadap tugas	Skala Ordinal

### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan?

### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

### **G. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menetapkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah.
2. Bagi kantor/Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat mendorong motivasi pegawai dalam bekerja untuk memenuhi kepuasan kerja pegawai.

### **H. Sistematika Pembahasan**

BAB I Pendahuluan: Pada bagian pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, defnisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian.

BAB II Landasan Teori: Pada bagian ini pengertian disiplin, jenis-jenis disiplin, indikator-indikator kedisiplinan, peraturan disiplin pegawai Negeri Sipil, pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, kriteria pemberian kompensasi, pengertian insentif, jenis-jenis insentif, bentuk insentif, pemberian insentif dalam pandangan Islam, peraturan pemberian tunjangan kinerja pada Kantor Kementerian Agama, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis.

BAB III Metode Penelitian: Yang terdiri atas lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian: Yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian dan penyajian hasil analisis data.

BAB V Penutup: Yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Disiplin

###### a. Pengertian disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.<sup>1</sup> Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.<sup>2</sup> Disiplin harus diterapkan dengan konsisten, karena konsisten adalah bagan penting keadilan. Disiplin yang efektif menghukum kegiatan yang salah, bukan menyalahkan karyawan sebagai orang. Ada perbedaan antara penerapan suatu hukuman bagi pekerjaan yang tidak dilaksanakan dan pemanggilan seorang karyawan yang bermalas-malasan. Para pemimpin hendaknya mempertimbangkan perasaan karyawan dalam tindakan pendisiplinan, yaitu melalui pelaksanaan disiplin secara pribadi, bukan didepan orang banyak atau para karyawan maupun pegawai lain.<sup>3</sup> Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

---

<sup>1</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta, 2001), hlm. 208.

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 129.

<sup>3</sup> Hani Handoko, *Op. Cit*, hlm. 210.

Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan tenaga kerja.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.<sup>4</sup>

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan maupun organisasi, karyawan dan masyarakat.

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 86.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan maupun organisasi dan norma-norma sosial yang peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan maupun organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektivitas kerja, karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan maupun organisasi, karyawan dan masyarakat.

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin**

Dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Pendisiplinan *Preventif*

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

Keberhasilan penerapan pendisiplinan *preventif* terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh,

paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen.

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan.
- b) Para karyawan atau pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud hendaknya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- c) Para karyawan atau pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.<sup>5</sup>

## 2) Pendisiplinan *Korektif*

Jika ada karyawan atau pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan

---

<sup>5</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 305

yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi indisipliner. Berat atau ringannya sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan, disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku dimasa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan diatas kertas.

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

- a) Penundaan kenaikan gaji
- b) Penundaan kenaikan pangkat

- c) Pembebasan dari jabatan
- d) Pemberhentian sementara
- e) Pemberhentian atas permintaan sendiri

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal.

- a) Karyawan atau pegawai yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- c) Dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan wawancara keluar pada waktu mana dijelaskan, antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Apabila langkah-langkah tersebut dapat diambil dengan tepat. Maka hubungan organisasi dengan para karyawan atau pegawainya diharapkan berada pada tahap yang mendorong para karyawan atau pegawai menunaikan kewajiban masing-masing dengan sebaik mungkin.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 306-307.

### **c. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. 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. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

#### 2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik

(kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

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 keluarganya.

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.<sup>7</sup>

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar

---

<sup>7</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit*, hlm. 195.

kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasan.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik. Kesimpulannya, waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau

mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>8</sup>

#### 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, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisiplinier, bersifat

---

<sup>8</sup> MaMalayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 196.

mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak perlu membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Kesimpulannya, ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Kesimpulannya, kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan menjadi tolok ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kurang baik. Jadi, dapat

dikatakan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.<sup>9</sup>

## **2. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 tahun 2010 pada bab I pasal 1 disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Adapun beberapa kewajiban PNS berdasarkan bab II pasal 3, yaitu sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- b. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- c. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- d. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- e. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm. 197-198.

<sup>10</sup>Peraturan Pemerintah RI Nomor 53.

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Suwanto “Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi”.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Edy Sutrisno “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa”.<sup>12</sup> Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan maupun pegawai sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain.<sup>13</sup>

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan maupun pegawai sebagai imbalan atas jasa”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan maupun pegawai yang bersangkutan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung salah satunya berupa insentif dan kompensasi tidak

---

<sup>11</sup> Suwanto, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 220.

<sup>12</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 181.

<sup>13</sup> Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 146.

langsung (kesejahteraan karyawan). Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan maupun pegawai. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban suatu organisasi untuk membayarnya. “Menurut William B. Warther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya”.<sup>14</sup> Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemimpin dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemimpin wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Baik fisik, status

---

<sup>14</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit*, hlm. 121.

sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 4) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 5) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 6) Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>15</sup>

### **c. Kriteria Pemberian Kompensasi**

Ada beberapa kriteria pemberian kompensasi diantaranya sebagai berikut:

#### **1) Biaya Hidup**

Kriteria biaya ini sebenarnya berorientasi kepada pegawai atau kebutuhan pegawai yang dipentingkan. Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan maupun pegawai suatu

---

<sup>15</sup>*Ibid*, hlm.121-122.

organisasi atau instansi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya hidup pada saat ini.

## 2) Produktivitas

Meningkatnya produktivitas karyawan maupun pegawai, sudah barang tentu akan meningkatkan penghasilan dari organisasi yang bersangkutan. Sebagaimana firman Allah dalam Surah Yasiin: 54, yaitu

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تَجْزُونَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

*Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>16</sup>

## 3) Skala upah atau gaji yang umum berlaku

Memang sulit untuk mengambil skala pemberian kompensasi yang umum berlaku, karena bervariasi jenis organisasi, baik dilihat dari sifat maupun besar kecilnya organisasi. Organisasi pemerintahan, perusahaan milik Negara, swasta, swasta besar dan kecil, dan sebagainya mempunyai skala penggajian yang berbeda-beda. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang

<sup>16</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Jumanatul Ali-Art, 2004), hlm. 443.

sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi, sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi pegawainya.

- 4) Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan

Organisasi yang baik akan selalu menarik calon pegawainya untuk bekerja didalamnya, serta mempertahankan karyawan maupun pegawainya untuk betah bekerja didalamnya. Disamping itu organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawainya. Kompensasi (upah/gaji) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan maupun pegawainya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada mereka (pegawai) apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.<sup>17</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT pada Surah At-Taubah ayat: 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

---

<sup>17</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hlm. 159-161.

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Artinya seseorang yang mau bekerja akan mendapat dan memperoleh balasan atas jasa yang dikerjakannya. Baik itu yang dikatakan upah maupun gaji dari hasil pekerjaannya.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Jabatan dan kinerja karyawan maupun pegawai, artinya berapa lama pegawai bekerja pada suatu instansi dan bagaimana kinerjanya dalam menentukan pemberian kompensasi.
- 2) Jenis pekerjaan yang dilakukan, suatu pekerjaan memerlukan tingkatan keahlian yang tinggi dalam pemberian kompensasi.
- 3) Jenis organisasi, termasuk jenis apakah organisasi tersebut, sangat berpengaruh dalam pemberian kompensasi.
- 4) Padat tenaga kerja, pemberian kompensasi ditentukan kepadatan dari tenaga kerjanya.

5) Lokasi geografis, kompensasi juga ditentukan dimana organisasi itu terletak atau disesuaikan berdasarkan lokasi geografis.<sup>18</sup>

#### **4. Insentif Berupa Tunjangan Kinerja**

##### **a. Pengertian Insentif**

Insentif adalah tambahan penghasilan diluar dari gaji, tetapi sebagai pendorong gairah bekerja.<sup>19</sup> Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja. Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi.

Konsep insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif diberikan dalam bentuk sejumlah uang sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan.

---

<sup>18</sup> Stephen P. Robbins, *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid I* (Jakarta: PT Indeks, 2007), hlm. 361.

<sup>19</sup> Inda Putri Manroe, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap* (Surabaya: Greisinda Press, 2002), hlm. 199.

Insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan pada organisasi. Pemberian insentif merupakan salah satu bentuk pengakuan pemimpin organisasi terhadap prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan. Bagi pegawai, pemberian insentif dapat menumbuhkan kedisiplinan pegawai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendapat perhatian dari pemimpin sehingga akan berusaha untuk mencapai prestasi kerja lebih baik lagi.

**b. Jenis-jenis Insentif**

1) Insentif berupa bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

2) Insentif berupa komisi

Yaitu dimana para karyawan maupun tenaga kerja memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Selain itu karyawan maupun tenaga kerja memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

### 3) Piecework

Untuk mendorong para karyawan maupun tenaga kerja meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial. Dimana karyawan maupun tenaga kerja dinilai berdasarkan hasil pekerjaannya.

### 4) Kurva kematangan

Praktek penggunaan kurva ini berarti bahwa apabila ada tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar dari prestasi kerja normal, kepada mereka diberikan insentif.<sup>20</sup>

## c. Bentuk Insentif

Salah satu bentuk-bentuk insentif yaitu material insentif, contohnya berupa tunjangan kinerja yang merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, yang berbentuk uang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan maupun pegawai beserta keluarganya.<sup>21</sup> Jadi insentif memberi kontribusi pada implementasi strategi dengan membentuk tingkah laku individual dan kelompok.

---

<sup>20</sup> Sondang P. Siagian, *Op. Cit*, hlm. 268-269.

<sup>21</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit*, hlm. 183-184.

Insentif dapat menimbulkan motivasi tenaga kerja untuk mengarahkan prestasi kerja pada sasaran organisasi.<sup>22</sup>

#### d. Pemberian Insentif dalam Pandangan Islam

Allah telah menciptakan manusia dengan berbagai bentuk, begitu juga dengan hal pemberian rezeki. Diantara mereka terdapat perbedaan-perbedaan kemampuan dan potensi yang menyebabkan perbedaan pendapat. Misalnya penghasilan seorang supervisor dengan penghasilan seorang pegawai biasa tentulah berbeda. Oleh sebab itu, Islam memberikan imbalan pekerja dalam tingkatan yang berbeda.

Sebagaimana firman Allah SWT, dalam Surah Al-Ahqaf: 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*<sup>23</sup>

Dari ayat diatas dapat diketahui, bahwa setiap orang akan mendapat balasan atas apa yang dikerjakannya. Balasan yang diperolehnya akan sesuai dengan hasil pekerjaannya dan kemampuannya.

<sup>22</sup>James A.F. dkk, *Manajemen Jilid I* (Jakarta: PT Indes Gramedia, 1996), hlm. 301.

<sup>23</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: Jumanatul Ali Art, 2004), hlm. 504.

## **5. Peraturan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Agama**

### **a. Berdasarkan Peraturan Presiden No 154 Tahun 2015**

Pegawai yang mempunyai jabatan di lingkungan Kementerian Agama, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan.

1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, tidak diberikan kepada:

- a) Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang tidak mempunyai jabatan tertentu;
- b) Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
- c) Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- d) Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang diperbantukan/dipekerjakan pada badan/ instansi lain di luar lingkungan Kementerian Agama;
- e) Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan

f) Pegawai pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang tidak diberikan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama.

Besarnya Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, adalah sebagaimana tercantum pada Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Presiden ini.

1) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dibayarkan terhitung mulai bulan November 2015.

- 2) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya.<sup>24</sup>

**b. Berdasarkan PMA Nomor 49 Tahun 2014**

Tunjangan kinerja diberikan kepada Pegawai setiap bulan selain penghasilan yang berhak diterima menurut peraturan perundang-undangan, yang dihitung berdasarkan kehadiran kerja dan capaian kinerja individu sesuai dengan kelas jabatannya. Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, tidak diberikan kepada:

- 1) Pegawai yang nyata-nyata tidak mempunyai tugas/jabatan/pekerjaan tertentu;
- 2) Pegawai yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 3) Pegawai yang diberhentikan dari jabatan negeri dengan hormat atau tidak dengan hormat;
- 4) Pegawai yang dipekerjakan dan/atau diperbantukan pada instansi atau lembaga lain diluar lingkungan Kementerian Agama;
- 5) Pegawai yang diberikan cuti melahirkan anak ketiga dan seterusnya, cuti besar, dan cuti diluar tanggungan Negara;

---

<sup>24</sup> Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015.

- 6) Pegawai yang dikenakan hukuman disiplin Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri, Pemberhentian Dengan Tidak Hormat atau dalam proses keberatan atas kedua hukuman disiplin tersebut ke Badan Pertimbangan Kepegawaian; dan
- 7) Tidak hadir kerja alasan yang sah.

Adapun pembayaran, penamabahan, dan pengurangan tunjangan kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pembayaran Tunjangan Kinerja
  - a) Pegawai berhak mendapatkan pembayaran tunjangan kinerja sesuai dengan kelas jabatannya.
  - b) Dalam hal terjadi perubahan kelas jabatan bagi pejabat struktural, penyesuaian tunjangan kinerja diberikan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal pelantikan atau penetapan pejabat yang bersangkutan.
  - c) Dalam hal terjadi perubahan kelas jabatan bagi pejabat fungsional umum dan fungsional tertentu dalam tahun anggaran berjalan, penyesuaian tunjangan kinerja diberikan pada tahun anggaran berikutnya.
  - d) Tunjangan kinerja pegawai negeri sipil dibayarkan sebesar 80% (delapan puluh persen) dari jumlah

tunjangan kinerja pada jabatan yang akan didudukinya.

- e) Tunjangan kinerja bagi pegawai yang dibebaskan dari jabatan karena melaksanakan tugas belajar dibayarkan sebesar 50% (lima puluh persen) dari jumlah tunjangan kinerja yang diterima dalam jabatannya.
- f) Bagi pegawai yang berasal dari luar instansi Kementerian Agama dengan status dipekerjakan dan mendapat tunjangan kinerja di instansi induknya, maka yang dibayarkan adalah selisih antara tunjangan kinerja instansi induknya dengan tunjangan kinerja pada Kementerian Agama.
- g) Tunjangan kinerja bagi pejabat fungsional Widyaiswara dibayarkan setelah yang bersangkutan memenuhi kewajiban mendidik, mengajar, dan melatih serta kegiatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## 2) Penambahan Tunjangan Kinerja

Penambahan tunjangan kinerja diberikan 50% dari selisih tunjangan kinerja kelas jabatan di atasnya bagi pegawai yang mendapatkan nilai capaian kerjanya lebih baik/lebih bagus.

### 3) Pengurangan Tunjangan Kinerja

a) Pengurangan Tunjangan Kinerja diberlakukan kepada:

(1) Pegawai yang tidak masuk kerja atau tidak berada ditempat tugas;

(2) Pegawai yang terlambat masuk kerja;

(3) Pegawai yang pulang sebelum waktunya;

(4) Pegawai yang tidak mengisi daftar hadir;

/dan/atau

(5) Pegawai yang dijatuh hukuman disiplin.

b) Pengurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam % (persen), dan dihitung secara kumulatif dalam 1 (satu) bulan paling banyak sebesar 100% (seratus persen).

c) Pegawai yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari.

d) Pegawai yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan ini.

- e) Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, maka akan dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.
- f) Pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari 3 (tiga) hari kerja karena sakit tanpa surat keterangan menjalani rawat inap di rumah sakit dikenakan pengurangan tunjangan kinerja sebesar 2% pada tiap harinya.<sup>25</sup>

**c. Berdasarkan Direktorat Jenderal Nomor 15 Tahun 2016**

Pegawai yang mempunyai jabatan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan. Alokasi dana pembayaran tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri disediakan dalam DIPA Kementerian Dalam Negeri.

- 1) Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan besaran tunjangan kinerja pegawai sebagaimana Lampiran Peraturan Presiden Nomor 150 Tahun 2015 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

---

<sup>25</sup> Peraturan Menteri Agama Nomor 49 Tahun 2014.

- 2) Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan dihitung mulai bulan November 2015.

Adapun tata cara pembayarannya adalah sebagai berikut:

- a) Pembayaran tunjangan kinerja dilingkungan Kementerian Dalam Negeri dilaksanakan oleh KPA melalui penerbitan SPM-LS Kepada rekening pegawai.

- b) Dalam hal pembayaran langsung ke rekening pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilaksanakan, maka:

- (1) Pembayaran tunjangan kinerja dilaksanakan melalui SPM-LS ke rekening bendahara pengeluaran.

- (2) Bendahara pengeluaran melakukan pembayaran tunjangan kinerja melalui transfer ke rekening pegawai.<sup>26</sup>

**d. Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 13 Tahun 2014**

- 1) Menetapkan tata cara pembayaran tunjangan kinerja pada Kementerian Agama sebagaimana tercantum dalam lampiran-lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- 2) Tata cara pembayaarn tunjangan kinerja pada Kementerian Agama sebagaimana dimaksud dalam

---

<sup>26</sup> Peraturan Direktur Jenderal Nomor 15 Tahun 2016.

Diktum kesatu merupakan pedoman bagi pejabat/pegawai Kementerian Agama dalam pengadministrasian pembayaran tunjangan kinerja pegawai pada satuan kerja masing-masing.

Adapun tata cara pembayaran tunjangan kinerja pada Kementerian Agama dilakukan melalui dokumen pelaksanaan anggota/DIVA Satker dengan melengkapi persyaratan administratif sebagai berikut:

- 1) Surat Pernyataan Pegawai Atas Penerimaan Tunjangan Kinerja
- 2) Daftar Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai per bulan
- 3) Daftar Nominatif Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai per bulan
- 4) Rekapitulasi Daftar Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai
- 5) Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) dan
- 6) Surat Setoran Pajak Penghasilan Pasal 21 (SS Ps 21).

Berdasarkan SPM-LS pembayaran tunjangan kinerja yang diajukan oleh PPSPM, Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) menerbitkan SP2D. Selanjutnya bendahara pengeluaran melakukan pembayaran tunjangan kinerja melalui transfer rekening pegawai. Dalam hal terdapat sisa uang pembayaran Tunjangan Kinerja Pengeluaran mengembalikan ke kas Negara.

Apabila setelah ditransfer ke rekening pegawai, diketahui ada selisih (kelebihan pembayaran) maka pegawai wajib mengembalikan kepada bendahara pengeluaran pada bulan berikutnya. Apabila dalam waktu yang ditentukan pegawai tidak menyetorkan kelebihan tunjangan kinerja, maka akan diperhitungkan penerimaan dan tunjangan kinerja bulan berikutnya.<sup>27</sup>

**e. Surat Edaran Nomor 13 Tahun 2016**

Kemudian berdasarkan Surat Edaran Nomor 13 Tahun 2016 petunjuk pelaksanaan pembayaran tunjangan kinerja pada PP Nomor 154 Tahun 2015 yaitu sebagai berikut:

- 1) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
- 2) Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama adalah PNS dan Pegawai Lainnya yang berdasarkan Keputusan Pejabat yang berwenang diangkat dalam suatu jabatan atau ditugaskan dan bekerja secara penuh pada satuan organisasi di lingkungan Kementerian Agama.
- 3) Pegawai Lainnya adalah pegawai yang diangkat pada jabatan yang telah mendapat persetujuan dari menteri

---

<sup>27</sup> Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 13 Tahun 2014.

yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

- 4) Kepada Pegawai yang mempunyai jabatan di lingkungan Kementerian Agama, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan.
- 5) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 4, tidak diberikan kepada:
  - a) Pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang tidak mempunyai jabatan tertentu;
  - b) Pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;
  - c) Pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang diberhentikan dari jabatan organiknya dengan diberikan uang tunggu dan belum diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil;
  - d) Pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang diperbantukan/dipekerjakan pada badan/instansi lain di luar lingkungan Kementerian Agama;
  - e) Pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun; dan

- f) Pegawai pada Badan Layanan Umum yang telah mendapatkan remunerasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012.
- 6) Besarnya Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 4 adalah sesuai lampiran Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama, sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Surat Edaran ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Edaran ini.
- 7) Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 4 dibayarkan dihitung mulai bulan November 2015.
- 8) Pajak Penghasilan atas Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 4, dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara pada tahun anggaran bersangkutan.
- 9) Bagi pegawai di lingkungan Kementerian Agama yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan mendapatkan tunjangan profesi, maka tunjangan kinerja dibayarkan sebesar selisih antara Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya dengan Tunjangan Profesi pada jenjangnya.

- 10) Apabila Tunjangan Profesi yang diterima sebagaimana dimaksud pada angka 9 lebih besar dari pada Tunjangan Kinerja pada kelas jabatannya, maka yang dibayarkan adalah Tunjangan Profesi pada jenjangnya.
- 11) Pembayaran Tunjangan Kinerja di lingkungan Kementerian Agama dilaksanakan oleh KPA melalui penerbitan SPM-LS kepada rekening pegawai.
- 12) Dalam hal pembayaran langsung ke rekening pegawai sebagaimana dimaksud pada angka tidak dapat dilaksanakan, maka:
  - a) Pembayaran tunjangan kinerja dilaksanakan melalui SPM-LS ke rekening Bendahara Pengeluaran.
  - b) Bendahara Pengeluaran melakukan pembayaran Tunjangan Kinerja melalui transfer ke rekening Pegawai.
- 13) Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menyusun Daftar Nominatif Pembayaran Tunjangan Kinerja untuk kebutuhan setiap bulan.
- 14) Berdasarkan Daftar Nominatif Pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 13 disusun Rekapitulasi Daftar Nominatif Pembayaran Tunjangan Kinerja.
- 15) Daftar Nominatif Pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 13 termasuk

kebutuhan tunjangan pajak yang ditanggung oleh pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perpajakan.

- 16) Berdasarkan Rekapitulasi Daftar Nominatif Pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud dalam angka 14, PPK mengajukan Surat Permintaan Pembayaran Langsung (SPP-LS) Pembayaran Tunjangan Kinerja kepada Pejabat Penanda Tangan Surat Perintah Membayar (PPSPM).
- 17) Atas dasar SPP-LS sebagaimana dimaksud pada angka 16, PPSPM menerbitkan Surat Perintah Membayar Langsung (SPM-LS) Pembayaran Tunjangan Kinerja.
- 18) SPM-LS diterbitkan untuk kebutuhan pembayaran Tunjangan Kinerja bulan berkenaan.
- 19) Dalam hal terjadi keterlambatan dalam pembayaran Tunjangan Kinerja, maka SPM-LS dapat diajukan ke KPPN untuk beberapa bulan sekaligus.
- 20) SPM-LS sebagaimana dimaksud pada angka 17 dan angka 18 diterbitkan dengan mencantumkan potongan Pajak Penghasilan Pasal 21 (PPh pasal 21).
- 21) SPM-LS Pembayaran Tunjangan Kinerja melalui rekening pegawai sebagaimana dimaksud pada angka 11 disampaikan ke KPPN mitra kerja dengan dilampiri dokumen sebagai berikut:

- a) SPTJM dari KPA yang dibuat sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Surat Edaran Direktur Jenderal Perbendaharaan ini;
- b) Rekapitulasi Daftar Pembayaran Tunjangan Kinerja yang memuat kebutuhan pembayaran untuk seluruh pegawai yang berhak menerima tunjangan serta telah memperhitungkan kewajiban pajak, yang dibuat sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Surat Edaran Direktur Jenderal Perbendaharaan ini;
- c) Daftar Nominatif Pembayaran Tunjangan Kinerja; dan
- d) Surat Setoran Pajak (SSP).

22) SPM-LS Pembayaran Tunjangan Kinerja melalui Bendahara Pengeluaran sebagaimana dimaksud pada angka 12 disampaikan ke KPPN mitra kerja dengan dilampiri dokumen sebagai berikut:

- a) SPTJM dari KPA yang dibuat sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Surat Edaran Direktur Jenderal Perbendaharaan ini; dan
- b) Rekapitulasi Daftar Pembayaran Tunjangan Kinerja yang memuat kebutuhan pembayaran untuk seluruh pegawai yang berhak menerima tunjangan serta telah memperhitungkan kewajiban pajak, yang

dibuat sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran III Surat Edaran Direktur Jenderal Perbendaharaan ini.

- c) Bendahara Pengeluaran sebagai wajib potong/wajib pungut segera menyetorkan Pajak Penghasilan ke Kas Negara sesuai perhitungan pajak yang seharusnya dipungut oleh Bendahara Pengeluaran mengacu pada tata cara pemungutan dan penyetoran pajak.

23) Tata cara pengajuan Surat Perintah Membayar (SPM) dan penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) dilakukan sesuai ketentuan yang mengatur tentang tata cara pembayaran dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

24) Kekurangan Tunjangan Kinerja pada Kementerian Agama sejak diberlakukannya peraturan ini, dibayarkan dengan memperhitungkan Tunjangan Kinerja yang selama ini telah diterima.

25) Pembayaran kekurangan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 24 diajukan dengan SPM-LS tersendiri dengan dilampiri Rekapitulasi Daftar Kekurangan Pembayaran Tunjangan Kinerja.

26) Rekapitulasi Daftar Kekurangan Pembayaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada angka 24 memuat

kebutuhan pembayaran untuk seluruh pegawai yang berhak menerima tunjangan serta telah memperhitungkan kewajiban pajak, dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV Surat Edaran Direktur Jenderal Perbendaharaan ini.<sup>28</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Mazura (2012)	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bengkalis)	regresi linier sederhana	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Bengkalis Berpengaruh Positif dan Signifikan.</li> <li>2. Besarnya pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil</li> </ol>

<sup>28</sup> Surat Edaran Nomor 13 Tahun 2016.

				adalah 32,46%.
2	Joko Sarwanto (2007)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Regresi linear sederhana	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5 % terhadap kinerja karyawan yang berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karanganyar dan selebihnya ditentukan oleh faktor lainnya.
3	Mawardi Mubarak (2014)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Makassar	Regresi linear sederhana	Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa berpengaruh secara simultan variabel insentif (X) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0.563, persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 56.3 % dan selebihnya dipengaruhi variabel lain.
4	M. Thoha Mahmud (2010)	Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan sangat nyata terhadap

		Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya		kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sriwijaya.
5	Riski Anggrarini (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Setda Kabupaten Malang	Menggunakan analisis regresi sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terbukti melalui persamaan regresi linear $Y = 5,889 + 480 X$
6	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Upah dan Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Pustaka Pelajar Yogyakarta	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ini terbukti berdasarkan hasil analisis yang diperoleh. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di

				perusahaan.
7	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Regresi linier berganda	Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima $H_a$ dan menolak $H_o$ .
8	Astria C. N Ruauw (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)	Korelasi Product Moment dan Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden di Kelurahan Tingkulu ternyata menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di

				<p>Kelurahan Tingkulu. Berdasarkan analisis regresi liner didapat persamaan tentang hubungan fungsional pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu <math>Y=122909 + 0,593 = 122909,593</math></p> <p>Dan hasil analisis Korelasi product moment ini memiliki makna bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai sebesar 45% rendah sisanya 35% ditentukan oleh variabel lain.</p>
--	--	--	--	---

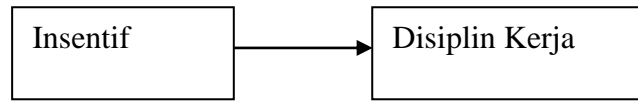
Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang tertera di atas, peneliti menyimpulkan perbedaannya bahwa sebagian penelitian terdahulu di atas dilakukan pada instansi swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan di instansi pemerintah. Perbedaan lainnya adalah sebagian penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana saja.

### C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan masalah dan kajian teori yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis akan menulis tentang pengaruh insentif berupa tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai. Dimana insentif berupa tunjangan kinerja ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena tunjangan kinerja maupun insentif akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan tunjangan kinerja maupun 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 insentif berupa tunjangan kinerja 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 maupun pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik. Agar lebih memudahkan penelitian dan pembahasan, maka penulis akan mengemukakan skema yang akan menjadi pedoman dalam penelitian yang akan penulis teliti. Secara sistematis kerangka berfikir dalam penelitian yang akan penulis teliti digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apakah insentif berupa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah merupakan proposisi yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara atas pertanyaan penelitian.<sup>29</sup> Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

Ha: Ada pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

---

<sup>29</sup> Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 76.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi**

Lokasi penelitian yang diteliti adalah Kantor Kementerian Agama yang berlokasi di Jl. Jend A H Nasution Ujung Gurap Batunadua Padangsidempuan. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari-Maret 2016. Yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala *numerik* (angka).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm.

## C. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan dari elemen-elemen yang akan dibuat kesimpulan.<sup>2</sup> Maka dengan demikian keseluruhan subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan yang berjumlah 38 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti adalah perpedoman kepada Suharsimi Arikunto, jika jumlah subjek lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10-25% atau lebih. Hal ini tergantung pada peneliti dilihat dari segi waktu dan dana. Karena diketahui jumlah pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan berjumlah 38 orang, Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan.<sup>3</sup>

## D. Sumber Data

### 1. Data primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya (sumber asli). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden

---

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm. 36.

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 160.

yaitu pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan.

## 2. Data sekunder

Sumber sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya. Data sekunder ini dapat diperoleh dari berbagai sumber misalkan melalui monografi yang diterbitkan, laporan-laporan, buku-buku profil, literatur, majalah-majalah dan publikasi data dari media surat kabar.<sup>4</sup>

## E. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Yaitu mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis<sup>5</sup> dengan menyediakan alternatif jawaban kepada responden penelitian yang berkenaan dengan insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Adapun skor yang ditetapkan untuk pertanyaan pada angket ini adalah:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Skor**

No	Indikator	Skor
A	Sangat Setuju	5
B	Setuju	4
C	Kurang Setuju	3
D	Tidak Setuju	2
E	Sangat Tidak Setuju	1

<sup>4</sup> Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 121-122.

<sup>5</sup> Murni Daulay, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Medan: USU Press, 2010), hlm. 55.

**Tabel 3.2**  
**Kisi – kisi Angket Tentang Insentif**

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1.	Insentif berupa tunjangan kinerja (X)	a. Kinerja b. Grade/Golongan c. Lama bekerja d. Keadilan dan Kelayakan	1-4 5-8 9-12 13-16
Jumlah			16

**Tabel 3.3**  
**Kisi – kisi Angket Tentang Disiplin Kerja Pegawai**

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1.	Disiplin (Y)	a. Tingkat Absensi b. Taat pada peraturan c. Penggunaan waktu efektif d. Tanggung jawab terhadap tugas	1-4 5-8 9-12 13-16
Jumlah			16

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang karena dianggap tidak relevan.<sup>6</sup> Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur.<sup>7</sup> Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur dan melakukan apa yang

<sup>6</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta, Rajawali Pers, 2013), hlm. 166.

<sup>7</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 130.

seharusnya dilakukannya. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* dengan aplikasi SPSS versi 21. Dengan kriteria  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*. Maka dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation*.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  product moment dengan taraf signifikan 5%.<sup>8</sup>

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.<sup>9</sup> Dalam teknis

---

<sup>8</sup>*Ibid*, hlm. 132.

<sup>9</sup> Maman Abdurahman, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), hlm. 145.

analisis peneliti menggunakan *SPSS Versi 21*. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Uji Normalitas**

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Dengan kata lain, apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal, menggunakan SPSS versi 21.

### **2. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan. Persamaan regresinya adalah:  $Y' = a + bX$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Insentif (tunjangan kinerja)<sup>10</sup>

Sedangkan untuk memprediksikan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan

---

<sup>10</sup> Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006), hlm. 243-244.

dengan perhitungan analisis persamaan regresi sederhana.<sup>11</sup> Kemudian untuk memprediksikan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan alat analisis regresi linier sederhana.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menjelaskan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu.

### 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan statistik uji yang seringkali ditemui dalam masalah-masalah praktis statistik. Uji t juga termasuk dalam golongan statistik parametrik. Uji ini digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan peneliti.<sup>12</sup> Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Kemudian untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari perbandingan antara t tabel dengan t hitung. Artinya jika t hitung >

---

<sup>11</sup>Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Mediakom, 2008), hlm. 66.

<sup>12</sup>Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 194.

t tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>Morisan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta : Kencana, 2012), hlm. 349.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan**

Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan berdiri sesuai dengan KMA No. 373 Tahun 2002 tentang organisasi dan tata kerja kantor wilayah departemen agama provinsi dan kantor departemen Agama Kab/Kota Kantor Departemen Agama kota Padangsidimpuan adalah instansi vertikal departemen Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama provinsi. Setelah tahun 2012, kemudian berdirilah Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal Kementerian Agama.

##### **2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan**

Adapun visi misi dari Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan yaitu:

a. Visi

“Terwujudnya masyarakat kota Padangsidimpuan yang taat beragama yang mampu menjadi pelopor dan tauladan dalam pembinaan moral, etika dan spiritual menuju masyarakat sejahtera, rukun dan damai.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM serta ketersediaan sarana dan prasarana.
- 2) Meningkatkan kualitas pendidikan Agama dan keagamaan.

- 3) Meningkatkan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan ajaran agama.
- 4) Meningkatkan kerukunan hidup umat beragama.
- 5) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- 6) Menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

### **3. Tujuan Berdiri Kantor Kemeterian Agama Kota Padangsidimpuan**

Tujuan berdiri Kantor Kementerian Agama Kota

Padangsidimpuan sebagai berikut :

- 1) Perumusan Visi, Misi.
- 2) Mengurus serta mengatur pendidikan Agama di sekolah-sekolah, serta melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementrian Agama Kota Padangsidimpuan.
- 3) Pembimbingan masyarakat, pelayanan dan bimbingan Masyarakat Islam, pelayanan Haji dan Umroh, Pengembangan Zakat dan Wakaf, Pendidikan Agama dan Keagamaan, Pondok Pesantren, Pendidikan Agama Islam pada Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid, serta Urusan Agama, Pendidikan Agama, Bimbingan Masyarakat Kristen, Katolik, Hindu dan Budha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Mengikuti dan memperhatikan hal yang bersangkutan dengan Agama dan keagamaan.

- 5) Memberi penerangan dan penyuluhan Agama serta mengurus dan mengatur peradilan Agama serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan hukum agama.
- 6) Kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat serta perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- 7) Pembinaan kerukunan umat beragama dan pengkoordinasian perencanaan, pengendalian dan pengawasan program.

## **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas digunakan 38 responden dengan 16 pernyataan untuk variabel insentif, 16 pernyataan untuk variabel disiplin kerja, dan  $r_{\text{tabel}}$  signifikan 5% = 0, (tabel r terlampir). Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Bivariate Pearson* (korelasi produk momen pearson) dan *Correlated Item-Total Correlation*. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS menggunakan analisis *Correlated Item-Total Correlation*.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)

**Tabel. 4.1**  
**Hasil Analisis *Corrected Item- Total Correlation* Variabel (X)**

Nomor Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Intrepretasi
1	0,871	Instrument valid jika > r tabel dengan nilai n = 38 pada taraf signifikan 5% sehingga di peroleh r tabel 0,320	Valid
2	0,296		Tidak Valid
3	0,871		Valid
4	0,529		Valid
5	0,871		Valid
6	0,233		Tidak Valid
7	0,548		Valid
8	0,871		Valid
9	0,089		Tidak Valid
10	0,529		Valid
11	0,548		Valid
12	0,529		Valid
13	0,452		Valid
14	0,871		Valid
15	0,871		Valid
16	0,871		Valid

\*sumber: (Hasil Penelitian: Data diolah 2016).

Dari tabel diatas didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* yang telah disajikan dalam kolom  $r_{hitung}$ . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , yang dicari pada signifikan 0,05 dengan jumlah (n) = 38, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 (dilihat pada lampiran tabel nilai r *product moment*). Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk item 2, 6 dan 9 nilainya kurang dari 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

**b. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)**

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis *Corrected Item-Total Correlation* Variabel (Y)**

Nomor Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Intrepretasi
1	0,681	Instrument valid jika $> r_{tabel}$ dengan nilai $n = 38$ pada taraf signifikan 5% sehingga di peroleh $r_{tabel}$ 0,320	Valid
2	0,679		Valid
3	0,433		Valid
4	0,537		Valid
5	0,669		Valid
6	0,760		Valid
7	0,679		Valid
8	0,694		Valid
9	0,754		Valid
10	0,438		Valid
11	0,767		Valid
12	0,687		Valid
13	0,749		Valid
14	0,797		Valid
15	0,816		Valid
16	0,664		Valid

\*sumber: (Hasil Penelitian: Data diolah 2016).

Dari tabel diatas didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* yang telah disajikan dalam kolom  $r_{hitung}$ . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ , yang dicari pada signifikan 0,05 dengan jumlah ( $n$ ) = 38, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,320 (dilihat pada lampiran tabel nilai  $r_{product\ moment}$ ). Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk tiap-tiap item nilainya diatas dari 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan atau dapat dikatakan kepercayaan data yang dihasilkan oleh butiran instrumen. Suatu variabel dapat dikatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Dalam penelitian ini uji reliabel dilakukan dengan program SPSS menggunakan metode Alpha (*Cronbach's*).

### a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X)

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas pada Insentif (X)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	13

\*sumber (Hasil Output *SPSS 21*: Data diolah 2016).

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas angket insentif (tunjangan kinerja) yang terdapat pada lampiran, diperoleh *Cronbach's Alpha* 0,924. Karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa butiran-butiran instrumen penelitian adalah reliabel.

### b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas pada Disiplin Kerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	16

\*sumber (Hasil Output *SPSS 21* :Data diolah 2016).

Berdasarkan tabel diatas uji reliabilitas angket disiplin kerja yang terdapat pada lampiran, diperoleh *Cronbach's Alpha*

0,915. Karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butiran instrumen penelitian adalah reliabel.

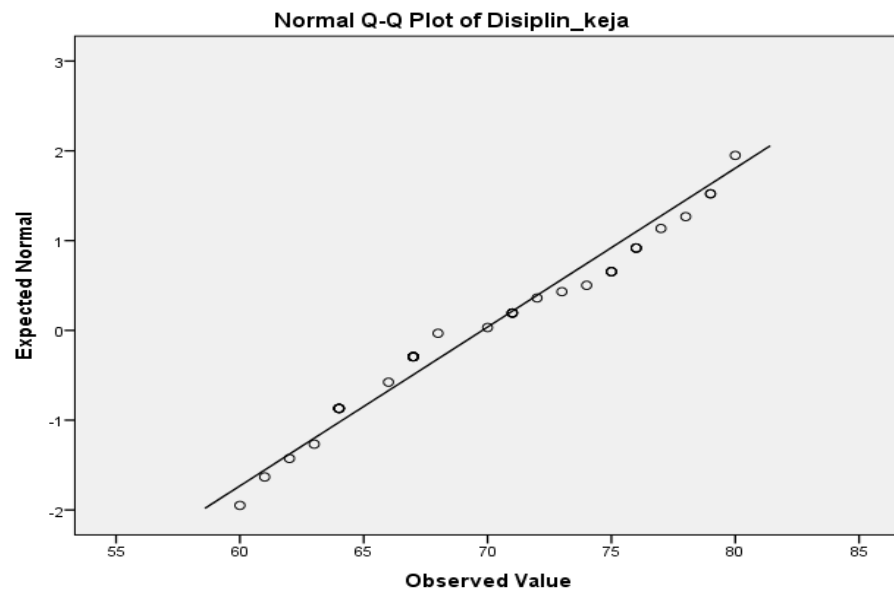
## **C. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal apakah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat Q-Q Plot dan One-Sample Kolmogorov Smirnov Test.

Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya apabila nilai kolmogorov smirnov Z adalah > 0,05 maka data dikatakan sudah berdistribusi normal.

**Gambar 4.1****Hasil Plot Uji Normalitas**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang menyebar jauh dari garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut sudah normal.

**Tabel 4.5**  
**Hasil One-Sampel Kolmogoriv smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Insentif	Disiplin_kerja
N		38	38
Normal	Mean	66,42	69,79
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	5,564	5,653
Most Extreme Differences	Absolute	,247	,163
	Positive	,247	,163
	Negative	-,139	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,524	1,004
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019	,266

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

\*sumber (Hasil Output SPSS 21 :Data diolah 2016).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai kolmogrov smirnov  $Z >$  taraf signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa distribusi data sudah normal.

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Kemudian juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43,148	10,370		4,161	,000
Insentif	,401	,156	,395	2,578	,014

a. Dependent Variable: Disiplin\_kerja

\*sumber (hasil output SPSS 21 : Data diolah 2016).

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* dan B menyatakan untuk nilai regresi dengan  $a = 43,148$  dan  $b = 0,401$  Sehingga didapat persamaan:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 43,148 + 0,401X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 43,148: artinya apabila variabel pemberian insentif nilainya adalah 0 satuan, maka disiplin kerja pegawai yang terbentuk sebesar 43,148 satuan.
- b) Koefisien X (b) = 0,401. Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,401. Hal tersebut mempunyai arti bahwa jika pemberian insentif mengalami kenaikan 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,401 satuan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395 <sup>a</sup>	,156	,132	5,265

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Disiplin\_kerja

\*sumber (hasil output SPSS 21 : Data diolah 2016).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,156 atau (15,6%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dipengaruhi variabel independen sebesar 15,6%. Atau memiliki arti bahwa model regresi bisa menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen sebesar 15,6%. Sedangkan sisanya sebesar 84,4% disiplin kerja pegawai dijelaskan oleh faktor lain yaitu

teladan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, serta sanksi hukuman yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### 4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji t Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43,148	10,370		4,161	,000
Insentif	,401	,156	,395	2,578	,014

a. Dependent Variable: Disiplin\_kerja

\*sumber (hasil output SPSS 21 : Data diolah 2016).

Pada tabel diatas terlihat bahwa hasil uji t sebesar 2,578. Nilai uji t tersebut diuji pada taraf signifikan 5% yakni yang diperoleh dengan derajat kebebasan ( $df = n - k$ ) ( $38 - 2 = 36$ ) sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,688$ . Dengan demikian dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,578 > 1,688$  maka  $H_a$  diterima. Perumusan hipotesis untuk penelitian pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dirumuskan sebagai berikut:

$H_a$  = Pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

$H_o$  = Pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,578 > 1,688$

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pemberian insentif (tunjangan kinerja) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,578 > 1,688$ . Dari perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,156 yang memiliki arti bahwa model regresi bisa menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen sebesar 15,6% pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, sedangkan sisanya 84,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan, adanya pengaruh ini dapat dibuktikan dari besarnya persamaan regresinya, yaitu:  $Y' = 43,148 + 0,401X$ .

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat bahwa nilai  $r$  lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan (yaitu 0,05) atau  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan pengaruh yang terjadi adalah positif (nilai regresi positif) sehingga semakin tinggi pemberian insentif maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat.

## **E. Keterbatasan Penelitian**

Seluruh rangkaian penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan dalam metodologi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar hasil diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Dimana keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan.
2. Keterbatasan literatur dalam penyusunan skripsi.
3. Keterbatasan kemampuan membuat instrumen yang lebih baik.
4. Keterbatasan menganalisis dari data yang diperoleh.

Meskipun penulis menemui hambatan dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini dengan bantuan semua pihak.

## BAB V

### PENUTUP DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat dibuat kesimpulan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa ada pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel =  $2,578 > 1,688$ . Kemudian dari perhitungan koefisien determinasi sebesar  $0,156$  yang memiliki arti bahwa model regresi bisa menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen sebesar  $15,6\%$ , sedangkan sisanya  $84,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian dari perhitungan regresi diperoleh  $Y' = 43,148 + 0,401X$ . Hal ini berarti jika insentif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar  $0,401$  satuan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan harus melihat secara teliti faktor-faktor apa saja yang menjadi pendorong utama pegawainya untuk dapat meningkatkan disiplin dengan baik. Karena tidak dapat dipungkiri tanpa pegawai yang handal, disiplin yang baik dan kemauan yang tinggi, kemajuan suatu instansi tidak akan tercapai.

2. Kepada karyawan diharapkan dapat memberikan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan hasil kinerja yang baik.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan atau menambah variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga itu perlu dilakukan penelitian lanjut untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain selain dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT

Remaja Rosdakarya, 2013.

Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005.

Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung: Jumanatul Ali Art, 2004.

————— *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: PT Karya Toha Putra, 2002.

————— *Mushaf Al-Quan*, Bandung: Diponegoro, 2002.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, 2009.

Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manasia Jilid 2* diterjemahkan dari Human Resource

Management oleh Paramita Rahayu, Jakarta: PT Indeks, 2009.

Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi

Aksara, 2010.

Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, Rajawali Pers, 2013.

Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2008.

Inda Putri Manroe, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Surabaya: Greisinda Press, 2002.

James A.F. dkk, *Manajemen Jilid I*, Jakarta: PT Indeks Gramrdia, 1996.

Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & KaryaIlmiah*, Jakarta:

Kencana, 2011.

Maman Abdurahman, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.

Morisan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.

Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005.

Daulay, Murni, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Medan: USU Press, 2010.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.

Siregar, Sofyan, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Stephen P. Robbins, *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid I*, Jakarta: PT Indeks, 2007.

Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2006.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Suwanto, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2013.

Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor 13 Tahun 2014.

Peraturan Direktur Jenderal Nomor 15 Tahun 2016.

Peraturan Menteri Agama Nomor 49 Tahun 2014.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 53.

Peraturan Presiden Nomor 154 Tahun 2015.

Surat Edaran Nomor 13 Tahun 2016.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Nama Mahasiswa

Nama : Annisah Pulungan  
Nim : 12 230 0221  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Aek Libung/19 November 1993  
Anak ke : 3 dari 6 bersaudara  
Alamat : Sayurmasinggi

### II. Nama Orang Tua

Ayah : Guntur Pulungan  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Ibu : Eban Pulungan  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Alamat : Sayurmasinggi

### III. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri No. Tamat Tahun 2006
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri Batang Angkola, Tamat Thun 2009
3. SMA Negeri 1 Sayurmasinggi, Tamat Tahun 2012
4. Tahun 2012 Melanjutkan Pendidikan Program S-1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



KEMENTERIAN AGAMA  
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

In.19/G.1/TL.00/129 /2016

Padangsidimpuan, 9 Februari 2016

Mohon Izin Riset

Kepada  
 Yth, Kepala Kantor Kementerian Agama  
 Kota Padangsidimpuan  
 di-  
 Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan menerangkan bahwa :

Nama : Annisah Pulungan  
 NIM : 12 230 0221  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul **"Pengaruh Pemberian Insentif (Tunjangan Kinerja) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan"**.

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Tbu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
 NIP 19780818 200901 1 015



# KEMENTERIAN AGAMA KANTOR KOTA PADANGSIDIMPUAN

Jl. Jend. Besar A. H. Nasution Ujung Gurap Batunadua Padangsidimpuan 22732  
Email : kotapadangsidempuan@kemenag.go.id atau kemenagppsp@yahoo.co.id

Nomor : Kd.02.20/3/PP.00/ 550 /2015  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Riset**

Padangsidimpuan, 11 Maret 2015

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam  
IAIN Padangsidimpuan**  
di -  
Padangsidimpuan

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan nomor : In.19/G.1/TL.00/129/2016 tanggal 9 Februari 2016 hal *Mohon Izin Riset*, dengan ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan menetapkan hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan menyetujui pelaksanaan riset penyelesaian skripsi Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan di Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan An. Annisah Pulungan NIM. 122300221 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
2. Untuk kelancaran riset dimaksud diharapkan adanya surat Izin Riset dari Kantor Pelayanan dan Perizinan Terpadu Kota Padangsidimpuan.
3. Kami harapkan agar Saudara melampirkan proposal penelitian dimaksud.
4. Setelah selesai penelitian dimaksud agar saudara menyampaikan hasilnya 1 (satu) rangkap ke Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan untuk kami ketahui.

Demikian surat ini disampaikan untuk dimaklumi, terimakasih.



Drs. H. Eri Hamdan Hrp  
NIP. 6102171990031001

Tembusan :  
Sdr. An. Annisah Pulungan



# KEMENTERIAN AGAMA KANTOR KOTA PADANGSIDIMPUAN

Jl. Jend. Besar A. H. Nasution Ujung Gurap Batunadua Padangsidimpuan 22732  
Email : kotapadangsidempuan@kemenag.go.id atau kemenagpsp@yahoo.co.id

## SURAT KETERANGAN

NOMOR : Kd.02.20/3/PP.00/ 659 /2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. Efri Hamdan Hrp  
Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan  
Unit Kerja : Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan  
Alamat Unit Kerja : Jl. Jend. A.H. Nasution Desa Ujung Gurap  
Kec. Padangsidimpuan Batunadua  
Kota Padangsidimpuan Propinsi Sumatera Utara

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : ANNISAH PULUNGAN  
NIM : 12 230 0221  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Alamat : Sayur Matinggi II Kel. Sayur Matinggi  
Kab. Tapanuli Selatan

Telah selesai melaksanakan Penelitian/Riset Skripsi pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan dengan judul : **"PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF (TUNJANGAN KINERJA) TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN "** pada tanggal 15s/d 21 Maret 2016.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya,  
terimakasih.

Padangsidimpuan, 29 Maret 2016

Kepala



Drs. H. Efri Hamdan Hrp  
NIP. 196102171990031001

## Lampiran 1

Kepada Yth

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

di-

Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Annisah Pulungan

Nim : 12 230 0221

Jurusan : Ekonomi Syariah

Alamat : Sayurimatinggi

Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan

Judul: Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan

Untuk memenuhi kebutuhan penggalan data saya mohon Bapak/Ibu berkenan mengisi angket yang terlampir. Penulis menjamin kerahasiaan data responden, sehingga mohon diisi dengan sebenarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner penulis ucapkan terima kasih.

Wassalam

Hormat saya

Peneliti

Annisah Pulungan

12 230 0221

### **Data Responden**

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Latar belakang pendidikan :

### **Petunjuk Pengisian Angket**

1. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Pendapatn Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
SangatTidak Setuju (STS)	= 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi dan waktunya.

**A. Variabel Insentif (Tunjangan Kinerja) (X)**

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STSs
Kinerja	1. Bapak/Ibu selalu antusias untuk mencapai kinerja yang maksimal.					
	2. Diperlukan ketelitian didalam meyelesaikan pekerjaan.					
	3. Semangat yang tinggi merupakan salah satu kunci untuk mencapai hasil kinerja yang terbaik.					
	4. Hasil pekerjaan yang memuaskan adalah target dari Bapak/Ibu.					

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Grade atau golongan	1. Besarnya tunjangan kinerja yang diterima oleh Bapak/Ibu sesuai dengan grade atau golongan.					
	2. Ada perbedaan proporsi tunjangan kinerja yang diberikan di instansi tempat Bapak/Ibu bekerja					
	3. Selain grade/golongan masih ada syarat lain dalam pemberian tunjangan kinerja di instansi tempat Bapak/Ibu bekerja.					
	4. Jika golongannya lebih tinggi maka jumlah tunjangan kinerja yang diterima akan lebih besar dan sebaliknya.					

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lama bekerja	1. Tunjangan kinerja yang diberikan instansi tempat Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan lamanya bekerja.					
	2. Lama bekerja merupakan faktor penting dalam pemberian tunjangan kinerja.					
	3. Jumlah proporsi tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai yang lama lebih besar dari pada yang baru.					
	4. Dalam pemberian tunjangan kinerja ada perbedaan antara senioritas dan junioritas.					

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keadilan dan kelayakan	1. Tunjangan kinerja yang diberikan di instansi tempat Bapak/Ibu bekerja dibuat secara adil dan layak					
	2. Tunjangan kinerja di instansi tempat Bapak/Ibu bekerja dibayarkan sesuai dengan biaya hidup masing-masing pegawai.					
	3. Pemberian tunjangan kinerja sudah sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu harapkan.					
	4. Pemberian tunjangan kinerja yang ada di instansi Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang dijanjikan oleh instansi tempat Bapak/Ibu bekerja.					

## B. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Indikator	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS
Tingkat kehadiran	1. Kehadiran merupakan hal yang sangat penting bagi Bapak/Ibu.					
	2. Hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja harus ditegakkan.					
	3. Kantor boleh ditinggalkan setelah jam kerja kantor selesai.					
	4. Tingkat kehadiran yang tinggi perlu diperhatikan.					

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat pada aturan	1. Peraturan yang ada di instansi tempat Bapak/Ibu bekerja dibuat untuk dipatuhi.					
	2. Peraturan merupakan hal yang sangat penting bagi Bapak/Ibu.					
	3. Mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan merupakan bentuk taat pada aturan.					
	4. Disiplin ditegakkan agar Bapak/Ibu menepati segala peraturan yang telah ditetapkan.					

Indikator	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS
	1. Waktu harus dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	2. Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu mampu menyelesaikannya sesuai dengan batas waktu yang telah					

Penggunaan waktu yang efektif	ditentukan.					
	3. Target waktu perlu dibuat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	4. Penundaan penyelesaian pekerjaan di instansi tempat Bapak/Ibu bekerja harus dihindari.					

Indikator	Pernyataan	ST	S	KS	TS	STS
Tanggung jawab terhadap tugas	1. Tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan perlu dimiliki.					
	2. Setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.					
	3. Kelalaian harus dihindari dalam hal penyelesaian pekerjaan.					
	4. Jika melanggar peraturan, Bapak/Ibu harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan tersebut.					

## Lampiran 2

### Jawaban Responden Variabel Insentif (X)

No	Butiran Soal																Total
	Soal _1	Soal _2	Soal _3	Soal _4	Soal _5	Soal _6	Soal _7	Soal _8	Soal _9	Soal _10	Soal _11	Soal _12	Soal _13	Soal _14	Soal _15	Soal _16	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62
2	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	71
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	61
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	66
8	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	61
9	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	61
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	62
11	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	70
12	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	62
13	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	68
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	61
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
17	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	73
18	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	73
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
21	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	72
22	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	73
23	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	73
24	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	62
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65

26	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	62
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	61
28	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	76
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
31	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	61
32	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	62
33	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	62
34	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	74
35	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	75
36	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	70
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
38	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	77

### Lampiran 3

#### Jawaban Responden Variabel Displin Kerja (Y)

No	Butiran Soal																Total
	Soal _1	Soal _2	Soal _3	Soal _4	Soal _5	Soal _6	Soal _7	Soal _8	Soal _9	Soal _10	Soal _11	Soal _12	Soal _13	Soal _14	Soal _15	Soal _16	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	76
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
8	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
10	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
11	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
12	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
13	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	71
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	75
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	75
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	75
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	61
20	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	70
21	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	76
22	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
23	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	78
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66

26	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	73
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
29	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	74
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	60
31	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	71
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
34	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	77
35	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	76
36	5	5	1	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	67
37	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	71
38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	71



	Sig. (2-tailed)	,402	,641	,402	,820	,402		,748	,402	,367	,820	,245	,820	,489	,402	,402	,402	,159
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Soal_7	Pearson Correlation	,234	-,014	,234	,947*	,234	-,054	1	,234	,134	,947*	,115	,947*	,163	,234	,234	,234	,548**
	Sig. (2-tailed)	,157	,931	,157	,000	,157	,748		,157	,422	,000	,490	,000	,328	,157	,157	,157	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Soal_8	Pearson Correlation	1,00	,105	1,00	,200	1,00	,140	,234	1	-,172	,200	,323*	,200	,316	1,00	1,00	1,00	,871**
	Sig. (2-tailed)	0**		0**		0**								0**	0**	0**		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Soal_9	Pearson Correlation	-,172	,060	-,172	,167	-,172	,150	,134	-,172	1	,167	,257	,167	-,025	-,172	-,172	-,172	,089
	Sig. (2-tailed)	,302	,722	,302	,316	,302	,367	,422	,302		,316	,120	,316	,880	,302	,302	,302	,596
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Soal_10	Pearson Correlation	,200	-,024	,200	1,00	,200	-,038	,947*	,200	,167	1	,063	1,00	,153	,200	,200	,200	,529**
	Sig. (2-tailed)	,228	,886	,228	,000	,228	,820	,000	,228	,316		,709	,000	,359	,228	,228	,228	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Soal_11	Pearson Correlation	,323*	,622*	,323*	,063	,323*	,193	,115	,323*	,257	,063	1	,063	,312	,323*	,323*	,323*	,548**
	Sig. (2-tailed)	,048	,000	,048	,709	,048	,245	,490	,048	,120	,709		,709	,057	,048	,048	,048	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Soal_12	Pearson Correlation	,200	-,024	,200	1,00	,200	-,038	,947*	,200	,167	1,00	,063	1	,153	,200	,200	,200	,529**
	Sig. (2-tailed)	,228	,886	,228	,000	,228	,820	,000	,228	,316	,000	,709		,359	,228	,228	,228	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Soal_13	Pearson Correlation	,316	,203	,316	,153	,316	,116	,163	,316	-,025	,153	,312	,153	1	,316	,316	,316	,452**
	Sig. (2-tailed)	,053	,221	,053	,359	,053	,489	,328	,053	,880	,359	,057	,359		,053	,053	,053	,004

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	1,00	,105	1,00	,200	1,00	,140	,234	1,00	-,172	,200	,323*	,200	,316	1	1,00	1,00	,871**
Soal_1	Correlation	0**		0**		0**		0**							0**	0**		
4	Sig. (2-tailed)	,000	,529	,000	,228	,000	,402	,157	,000	,302	,228	,048	,228	,053		,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	1,00	,105	1,00	,200	1,00	,140	,234	1,00	-,172	,200	,323*	,200	,316	1,00	1	1,00	,871**
Soal_1	Correlation	0**		0**		0**		0**						0**	0**			
5	Sig. (2-tailed)	,000	,529	,000	,228	,000	,402	,157	,000	,302	,228	,048	,228	,053	,000		,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	1,00	,105	1,00	,200	1,00	,140	,234	1,00	-,172	,200	,323*	,200	,316	1,00	1,00	1	,871**
Soal_1	Correlation	0**		0**		0**		0**						0**	0**			
6	Sig. (2-tailed)	,000	,529	,000	,228	,000	,402	,157	,000	,302	,228	,048	,228	,053	,000	,000		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	,871*	,296	,871*	,529*	,871*	,233	,548*	,871*	,089	,529*	,548*	,529*	,452*	,871*	,871*	,871*	1
Jumla	Correlation	*		*	*	*		*	*		*	*	*	*	*	*	*	*
h	Sig. (2-tailed)	,000	,071	,000	,001	,000	,159	,000	,000	,596	,001	,000	,001	,004	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

## 2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel X

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	13



Soal_7	Sig. (2-tailed)	,009	,042	,277	,038	,006		,000	,000	,000	,048	,000	,000	,001	,001	,000	,001	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38
	Pearson Correlation	,223	,216	,141	,324*	,324*	,843*	1	,475*	,553*	,378*	,440*	,600*	,513*	,396*	,712*	,438*	,679**
Soal_8	Sig. (2-tailed)	,178	,193	,399	,047	,047	,000		,003	,000	,019	,006	,000	,001	,014	,000	,006	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38
	Pearson Correlation	,425*	,321*	,004	,259	,477*	,587*	,475*	1	,723*	,442*	,420*	,216	,675*	,454*	,770*	,439*	,694**
Soal_9	Sig. (2-tailed)	,008	,050	,980	,117	,002	,000	,003		,000	,005	,009	,193	,000	,004	,000	,006	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38
	Pearson Correlation	,456*	,355*	,143	,204	,420*	,547*	,553*	,723*	1	,316	,494*	,437*	,947*	,620*	,718*	,411*	,754**
Soal_10	Sig. (2-tailed)	,004	,029	,392	,219	,009	,000	,000		,054	,002	,006	,000	,000	,000	,010	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38
	Pearson Correlation	,216	,234	,029	,173	,173	,323*	,378*	,442*	,316	1	,124	,166	,304	,193	,443*	,404*	,438**
Soal_11	Sig. (2-tailed)	,193	,157	,862	,298	,298	,048	,019	,005	,054		,458	,319	,064	,246	,006	,012	,006
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38
	Pearson Correlation	,363*	,490*	,446*	,489*	,603*	,569*	,440*	,420*	,494*	,124	1	,820*	,453*	,682*	,531*	,502*	,767**
Soal_12	Sig. (2-tailed)	,025	,002	,005	,002	,000	,000	,006	,009	,002	,458		,000	,004	,000	,001	,001	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38
	Pearson Correlation	,268	,402*	,366*	,339*	,463*	,616*	,600*	,216	,437*	,166	,820*	1	,403*	,528*	,467*	,518*	,687**
Soal_13	Sig. (2-tailed)	,103	,012	,024	,037	,003	,000	,000	,193	,006	,319	,000		,012	,001	,004	,001	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38
	Pearson Correlation	,488*	,390*	,202	,152	,472*	,509*	,513*	,675*	,947*	,304	,453*	,403*	1	,676*	,669*	,386*	,749**
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,224	,363	,003	,001	,001	,000	,000	,064	,004	,012		,000	,000	,017	,000

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	
Soal_14	Pearson	,488*	,503*	,509*	,472*	,579*	,509*	,396*	,454*	,620*	,193	,682*	,528*	,676*	1	,556*	,477*	,797**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	,003	,000	,001	,014	,004	,000	,246	,000	,001	,000		,000	,002	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	
Soal_15	Pearson	,411*	,302	,394*	,244	,356*	,689*	,712*	,770*	,718*	,443*	,531*	,467*	,669*	,556*	1	,530*	,816**
	Correlation	*		*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,011	,069	,016	,145	,031	,000	,000	,000	,000	,006	,001	,004	,000	,000		,001	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
Soal_16	Pearson	,450*	,389*	,333*	,157	,248	,537*	,438*	,439*	,411*	,404*	,502*	,518*	,386*	,477*	,530*	1	,664**
	Correlation	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,005	,016	,041	,346	,133	,001	,006	,006	,010	,012	,001	,001	,017	,002	,001		,000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	
Jumlah	Pearson	,681*	,679*	,433*	,537*	,669*	,760*	,679*	,694*	,754*	,438*	,767*	,687*	,749*	,797*	,816*	,664*	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	

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

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

## 1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel X

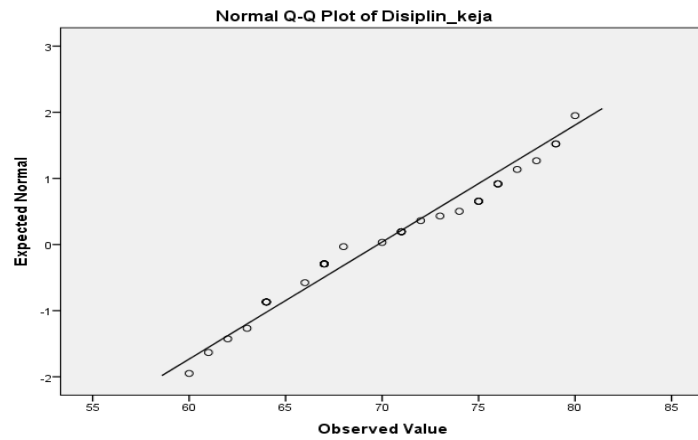
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	16

## Lampiran 6

### Hasil Output SPSS

#### 1. Uji Normalitas



#### 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43,148	10,370		4,161	,000
	Insentif	,401	,156	,395	2,578	,014

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395 <sup>a</sup>	,156	,132	5,265

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

### 4. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,148	10,370		4,161	,000
	Insentif	,401	,156	,395	2,578	,014

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

## Lampiran 7

### Nilai-Nilai r PRODUCT MOMENT

N	Taraf signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

**Lampiran 8**

**NILAI DISTRIBUSI t**

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	2,5%	5%		2,5%	5%		2,5%	5%
1	12,706	6,314	31	2,040	1,696	61	2,000	1,670
2	4,303	2,920	32	2,037	1,694	62	1,999	1,670
3	3,182	2,353	33	2,035	1,692	63	1,998	1,669
4	2,776	2,132	34	2,032	1,691	64	1,998	1,669
5	5,271	2,015	35	2,030	1,690	65	1,997	1,669
6	2,447	1,943	36	2,028	1,688	66	1,997	1,668
7	2,365	1,895	37	2,026	1,687	67	1,996	1,668
8	2,306	1,860	38	2,024	1,686	68	1,995	1,668
9	2,262	1,833	39	2,023	1,685	69	1,995	1,667
10	2,228	1,812	40	2,021	1,684	70	1,994	1,667
11	2,201	1,796	41	2,020	1,683	71	1,994	1,667
12	2,179	1,782	42	2,018	1,682	72	1,993	1,666
13	2,160	1,771	43	2,017	1,681	73	1,993	1,666
14	2,145	1,761	44	2,015	1,680	74	1,993	1,666
15	2,131	1,753	45	2,014	1,679	75	1,992	1,665
16	2,120	1,746	46	2,013	1,679	76	1,992	1,665
17	2,100	1,740	47	2,012	1,678	77	1,991	1,665
18	2,101	1,734	48	2,011	1,677	78	1,991	1,665
19	2,093	1,729	49	2,010	1,677	79	1,990	1,664
20	2,086	1,725	50	2,009	1,676	80	1,990	1,664
21	2,080	1,721	51	2,008	1,675	81	1,990	1,664
22	2,074	1,717	52	2,007	1,675	82	1,989	1,664
23	2,069	1,714	53	2,006	1,674	83	1,989	1,663
24	2,064	1,711	54	2,005	1,674	84	1,989	1,663
25	2,060	1,708	55	2,004	1,673	85	1,988	1,663
26	2,056	1,706	56	2,003	1,673	86	1,988	1,663
27	2,052	1,703	57	2,002	1,672	87	1,988	1,663
28	2,048	1,701	58	2,002	1,672	88	1,987	1,662
29	2,045	1,696	59	2,001	1,671	89	1,987	1,662
30	2,042	1,697	60	2,000	1,671	90	1,987	1,662