



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PNM (Permodalan Nasional Madani)
ULaMM PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE)
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

DESMI IRAYANTI LUBIS

NIM : 12 230 0178

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

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

2017



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PNM (Permodalan Nasional Madani)
ULaMM PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE)
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

DESMI IRAYANTI LUBIS

NIM : 12 230 0178

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST.MM
NIP. 19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

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

2017



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Desmi Irayanti Lubis**
Lampiran : 5 (Lima) Eksemplar

Padangsidimpuan, 17 Oktober 2017

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Desmi Irayanti Lubis** yang berjudul **"Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidimpuan"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam Sidang Munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST.MM
NIP. 19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.
Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **DESMI IRAYANTI LUBIS**
NIM : 12 230 0178
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ES-2
Judul Skripsi : **Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan
Nasional Madani) ULaMM Padangsidimpuan.**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian 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.

Padangsidimpuan, 10 November 2017
Saya yang menyatakan,



DESMI IRAYANTI LUBIS
NIM :12 230 0178

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

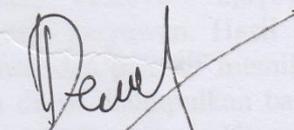
Sebagai civitas Akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan,
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DESMI IRAYANTI LUBIS
NIM : 12 230 0178
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) UlaMM Padangsidimpuan.”** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidimpuan
Pada tanggal, November 2017
Yang Menyatakan



DESMI IRAYANTI LUBIS
Nim: 12 230 0178



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : DESMI IRAYANTI LUBIS
NIM : 12 230 0178
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah-2 / MB
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidimpuan.

Ketua

Dr. Darwis Harahap, S.H. I., M. Si
NIP. 19731128 20090 1 015

Sekretaris

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Anggota

Dr. Darwis Harahap, S.H. I., M. Si
NIP. 19731128 20090 1 015

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19760103 2002 12 1001

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Jum'at/10 November 2017
Pukul : 14.00 WIB s/d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : 73 (B)
IPK : 3,69
Predikat : Cumlaude



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PNM (PERMODALAN NASIONAL MADANI) ULaMM PADANGSIDIMPUAN.**

Nama : **DESMI IRAYANTI LUBIS**
NIM : **12 230 0178**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, November 2017
Dekan,

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

ABSTRAK

Nama : Desmi Irayanti Lubis
NIM : 12 230 0178
Judul Skripsi : **Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.**

Dilatarbelakangi karena kurangnya kedisiplinan dan insentif para karyawan dalam perusahaan. Sehingga tujuan dan perkembangan perusahaan terbelang lambat, disebabkan kinerja para karyawan kurang baik dalam perusahaan. Hal inilah yang menjadi permasalahan dalam perusahaan, sehingga untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan membuat peraturan kedisiplinan serta adanya pemberian insentif bagi karyawan demi untuk mencapai tujuan serta visi dan misi dalam perusahaan tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini, Apakah Ada pengaruh kedisiplinan dan insentif secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Adapun kegunaan penelitian yaitu bagi peneliti, bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu sosial. Sehubungan dengan hal itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan teori tentang kedisiplinan, insentif dan kinerja karyawan, dan beberapa teori yang diperlukan dalam penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji t) dan Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Versi 22.0*. Maka diperoleh hasil pengukuran regresi dengan persamaan

$Y = 0,753 + 0,632 \text{ kedisiplinan} + 0,348 \text{ kinerja}$ dan data *R square* sebesar 0,978. Hal ini berarti 97,8% variabel kedisiplinan dan kinerja mampu menerangkan variabel insentif karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan, sedangkan sisanya sebesar 2,2%, dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian secara Parsial (uji t) menyatakan bahwa, Kedisiplinan memiliki $t_{hitung} \text{ (Kedisiplinan)} > t_{tabel}$ ($3,413 > 2,018$), artinya kualitas Kedisiplinan memiliki pengaruh signifikansi terhadap Insentif karyawan. Kinerja memiliki $t_{hitung} \text{ (Kinerja)} > t_{tabel}$ ($2,957 > 2,018$), artinya kinerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap insentif karyawan. Hasil penelitian secara Simultan (uji F) menyatakan bahwa kedisiplinan dan kinerja memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($929,710 > 3,220$). Artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Insentif Karyawan.

Kata Kunci: *Kedisiplinan, Kinerja dan Insentif Karyawan.*

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah senantiasa dipersembahkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan pertolongan kepada hamba-Nya yang membutuhkan. Berkat rahmat dan pertolongan Allah SWT penulis dapat melaksanakan penelitian ini dan menuangkannya dalam skripsi. Kemudian shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat Islam ke jalan keselamatan dan kebenaran.

Peneliti Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan”** disusun untuk melengkapi persyaratan dan tugas-tugas dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Dalam menyusun skripsi ini banyak kendala dan hambatan yang dihadapi oleh peneliti karena kurangnya ilmu pengetahuan dan literatur yang dapat diperoleh. Akan tetapi berkat kerja keras dan bantuan segala pihak akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan oleh peneliti.

Dengan selesainya Skripsi ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E, M.Si. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. H. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, SHL.,M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr.

Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

3. Bapak Muhammad Isa, ST, MM sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, Ibu Delima Sari S.E.I.M.A sebagai Sekretaris Jurusan, serta seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan
4. Bapak Muhammad Isa, ST, MM selaku pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution M.Pd selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya dan memberikan arahan serta bimbingan yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M,Ag selaku Pembimbing Akademik (PA) yang selalu memberikan nasehat-nasehat dan saran yang begitu berharga kepada peneliti serta dukungan dalam menyusun skripsi.
7. Bapak Amastaha Harahap selaku Manajer Unit dan Bapak Erwin Syaputra Zega selaku Marketing Unit pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ibunda Masrah Nasution dan ayahanda Saudini Lubis, adik Marhot Saputra Lubis serta suami tersayang (Martua Pandapotan Batubara) yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moral dan materi, yang selalu memberikan do'a tanpa henti, atas cinta dan kasih sayang yang begitu dalam tiada bertepi, dan motivasi demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi sekaligus studi di IAIN Padangsidempuan. Semoga Allah SWT memberikan umur panjang dan kesehatan serta rezeki yang berlimpah, Amin.
9. Para sahabat senasib seperjuangan serta seluruh teman-teman ES- 2 MB-1 dan ES- 5 dan sahabat-sahabat Mahasiswa yang lain yang memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di lingkungan IAIN maupun di luar IAIN Padangsidempuan.

Atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti tiada kata-kata indah yang dapat peneliti ucapkan selain do'a semoga kebaikan dari semua pihak mendapat imbalan dari Allah SWT. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, Untuk memperbaiki tulisan peneliti selanjutnya, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat

membangun dan bermanfaat khususnya bagi peneliti sendiri dan bagi pembaca secara umum.

Dengan Do'a Yakin Usaha Sampai

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

angsidimpuan, Oktober 2017
Penulis,

Pad

DESMI IRAYANTI LUBIS
NIM : 12 230 0178

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 tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya 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	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	kadan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es
ص	ṣad	ṣ	esdan 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	‘	Koma terbalik 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 monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

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

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara 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

Maddah atau 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	a	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	u	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

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

ال . 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

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

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan 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 diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis 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 Capital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital 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 takterpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

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

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Definisi Operasional Variabel	8
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian.....	11
G. Kegunaan Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

a. Kedisiplinan (X_1)	13
1. Pentingnya Disiplin Kerja.....	16
2. Tipe-tipe Kedisiplinan dalam Organisasi.....	17
3. Fungsi Disiplin Kerja	19
4. Indikator-indikator Kedisiplinan.....	20
5. Pelaksanaan Disiplin Kerja	23
b. Insentif (X_2).....	25
1. Tujuan Insentif.....	26
2. Macam-macam Insetif.....	26
3. Prinsip Pemberian Insentif	27
4. Indikator-indikator Insentif	30
c. Kinerja (Y)	33
1. Tujuan dan Manajemen Kinerja.....	34

2. Defenisi Kinerja Organisasi	36
3. Indikator-indikator Kinerja	37
4. Penilaian Kinerja.....	38
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Kerangka Pikir	45
D. Hipotesis	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
B. Jenis Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel	48
D. Sumber Data	49
E. Instrumen Pengumpulan Data	49
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	52
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas.....	53
G. Teknik Analisa Data.....	53
1. Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Linearitas	54
c. Uji Multikolinearitas	55
d. Uji Heteroskedastisitas	55
2. Analisis Regresi Berganda.....	56
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
4. Uji Hipotesis	58
a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)	58
b. Uji F	58

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah Berdirinya PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM	59
2. Visi dan Misi	62
3. Nilai-nilai yang membentuk Budaya Perseroan	62
4. Struktur Organisasi ULaMM Padangsidempuan	64
B. Karakteristik Responden Penelitian	
1. Jenis Kelamin	66
2. Usia Karyawan	67
3. Pendidikan	67
C. Hasil Analisis Data	
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X_1)	69
b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif (X_2)	70
c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	72

2. Teknik Analisis Data	
a. Uji Normalitas	73
b. Uji Linearitas	74
c. Uji Asumsi Klasik	76
1.) Uji Multikolinieritas	76
2.) Uji Heteroskedastisitas	77
d. Analisis Regresi Linear Berganda	78
3. Pengujian Hipotesis	
a. Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	79
b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t).....	81
c. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F).....	82
D. Data Pembahasan Hasil Penelitian	83
E. Keterbatasan Penelitian	90
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	91
B. Saran-saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Insentif Karyawan Pada PT. PNM ULaMM 4
Tabel 1.2	Defenisi Operasional Variabel 8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 40
Tabel 3.1	Penetapan Skor Alternatif Jawaban Responden 50
Tabel 3.2	Indikator Kedisiplinan (X_1) 51
Tabel 3.3	Indikator Insentif (X_2) 51
Tabel 3.4	Indikator Kinerja Karyawan (Y) 51
Tabel 3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi 57
Tabel 4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 66
Tabel 4.2	Gambaran Responden Berdasarkan Usia Karyawan..... 67
Tabel 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan..... 68
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_1)..... 69
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X_1)..... 70
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Insentif (X_2)..... 71
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X_2) 72
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 72
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) 72
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas 73
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Kedisiplinan (X_1) dan Kinerja (Y) 74
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearitas Insentif (X_2) dan Kinerja (Y) 75
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas 76
Tabel 4.14	Hasil Uji Hetorkedastisitas 77
Tabel 4.15	Hasil analisis Regresi Linear Berganda..... 78
Tabel 4.16	Uji Koefisien Determinasi (R^2) 80
Tabel 4.17	Uji Hipotesis (Uji t) 81
Tabel 4.18	Uji Simultan Uji F 82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir 45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PNM ULaMM Padangsidempuan 64
Gambar 4.2	Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 66
Gambar 4.3	Diagram Responden Berdasarkan Usia Karyawan 67
Gambar 4.4	Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan 68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Angket (Kuesioner)
Lampiran 2	Tabulasi Angket
Lampiran 3	Transformasi Data Ordinal Ke Interval
Lampiran 4	Data Baku Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi Berganda
Tabel R Product Moment	
Tabel Titik Presentase Distribusi t	
Tabel Titik Presentase Distribusi F	
Permohonan Kesiadaan Menjadi Pembimbing Skripsi	
Surat Mohon Izin Riset	
Surat Selesai Riset	
Dokumentasi	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan taktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan, dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja serta pengembangan organisasi. Semua manajer secara nyata harus terlibat dalam proses sumber daya manusia secara terintegrasi, baik dalam organisasi besar atau kecil. Dalam organisasi kecil, manajer berperan sebagai fitur utama, seperti pemilik yang mengoordinasikan aspek-aspek sumber daya manusia dalam organisasi secara luas.

Dalam organisasi besar yang memiliki departemen personalia manajer memainkan peran utama dalam perencanaan, pengembangan, dan implementasi dari sistem personalia. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan

faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan. Dalam hal peningkatan mutu dan kualitas sebagai modal dasar dalam suatu perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan seorang pimpinan untuk kemajuan perusahaan yang ditanganinya. Maka sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Agar terwujudnya keselarasan dalam lingkup kerja suatu perusahaan mengenai pemberian insentif pada karyawan perlu ditekankan sikap disiplin kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut, sehingga suatu perusahaan mampu bertahan dan berkembang untuk masa yang akan datang.

Begitu pula halnya yang terjadi dalam perusahaan yang diteliti oleh peneliti. Dimana dalam perusahaan tersebut mengutamakan kedisiplinan, dan insentif untuk memperoleh kinerja yang baik pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Perusahaan ini mengharapkan hasil yang tinggi dengan kinerja yang baik bagi para karyawannya dengan mencantumkan peraturan-peraturan yang berlandaskan kedisiplinan. Dengan

demikian itu pimpinan perusahaan tidak tinggal diam mengenai kedisiplinan dalam PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidimpuan. Adapun peraturan yang diterapkan dalam perusahaan ini dapat memberikan motivasi dan semangat bagi para karyawan, sehingga hal ini menjadi salah satu berkembangnya perusahaan ini.

Melihat kenyataan yang terjadi sekarang, suatu perusahaan membutuhkan karyawan dengan kedisiplinan yang baik untuk mencapai kinerja yang baik pula. Sedangkan insentif yang diterima karyawan dari perusahaan akan berdampak pada hasil kinerja karyawan dalam perusahaan. Sehingga kedisiplinan dan insentif menjadi pengaruh yang kuat agar terbentuknya kinerja karyawan dalam mengembangkan serta memajukan perusahaan tersebut. Seorang karyawan tentu dapat melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusianya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman serta terciptanya hubungan harmonis antara atasan dan karyawan maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para karyawan, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para karyawan ditambah dengan insentif yang akan diterima karyawan dari perusahaan. Disiplin perlu diterapkan, karena disiplin tidak lahir begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam

menegakkan disiplin kerja. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif, hal ini akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang profesional untuk mencapai tujuan, serta visi dan misi dalam perusahaan.

**Tabel. 1.1 Insentif Karyawan
Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani)
ULaMM Padangsidempuan**

Tahun	Rata-Rata Insentif	Kategori	Keterangan
2013	Rp. 200.000 – 400.000	Karyawan Proaktif	Per 1 bulan
		Karyawan Aktif	
2013	Rp. 50.000 – 100.000	Karyawan	Per 2 bulan
		Karyawan Baru	
2014	Rp. 200.000 – 500.000	Karyawan Proaktif	Per 1 bulan
		Karyawan Aktif	
2014	Rp. 50.000 – 200.000	Karyawan	Per 2 bulan
		Karyawan Baru	
2015	Rp. 200.000 – 600.000	Karyawan Proaktif	Per 1 bulan
		Karyawan Aktif	
2015	Rp. 50.000 – 300.000	Karyawan	Per 2 bulan
		Karyawan Baru	
2016	Rp. 200.000 – 800.000	Karyawan Proaktif	Per 1 bulan
		Karyawan Aktif	
2016	Rp. 50.000 – 500.000	Karyawan	Per 2 bulan
		Karyawan Baru	

Sumber : Juklak Aktivitas Operasional Keuangan ULaMM.

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa insentif yang diterima karyawan tiap tahunnya mengalami peningkatan sesuai dengan kategori karyawan dalam perusahaan. Dalam hal ini tidak semua karyawan akan mendapatkan insentif yang sama melainkan karyawan tertentu saja. Perlu

diingat bahwa pemberian insentif ini cenderung diberikan satu bulan hingga dua bulan sekali dan tidak seterusnya insentif diberikan sesuai kategori.¹

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Erwin Syaputra Zega selaku *Marketing Unit* dalam perusahaan, adapun hasil wawancara peneliti tentang adanya insentif tersebut, menjadi salah satu pendorong semangat karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebab insentif pada dasarnya bukan hanya berupa uang tunai saja, tetapi berupa bonus, tunjangan perbulan, hadiah, sekaligus bagi karyawan yang berprestasi dalam perusahaan tersebut akan mendapat kesempatan untuk promosi jabatan dan untuk hal lainnya. Bapak Erwin Syaputra Zega berpendapat adanya peningkatan kinerja dalam perusahaan dikarenakan peraturan perusahaan yang tegas, dimana setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin yang baik sehingga mampu memberi potensi yang baik pula dalam perusahaan tersebut. Salah satunya yang perlu diperhatikan dan yang paling utama adalah disiplin waktu. Hal inilah yang sangat berpengaruh untuk mengembangkan perusahaan ini diluar dari aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan ini.²

Dengan diterapkannya kedisiplinan dan pemberian insentif dalam perusahaan membuat kinerja karyawan semakin meningkat jauh untuk lebih aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya dari tahun sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan

¹Buku Catatan Tahunan *PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan*, Part 1. 2016.

²Wawancara dengan *Marketing Unit PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan* yaitu: Bapak Erwin Syaputra Zega, Hari : Senin, 07 Mei 2016, Jam 10.15 WIB.

kepada karyawan mampu mempengaruhi kemajuan dalam perkembangan perusahaan. Adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti pada perusahaan adalah kurangnya kedisiplinan karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan insentif yang diterima karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan pada perusahaan. Namun pada dasarnya insentif tidak begitu mudah diberikan kepada karyawan, dimana insentif akan dicairkan setiap bulannya hanya pada karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik. Sehingga kedisiplinan dan insentif ini menjadi salah satu pendorong bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan tabel sebelumnya diketahui bahwa semakin baik kedisiplinan dan kinerja karyawan, maka akan semakin besar insentif yang diberikan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan, untuk itu karyawan perlu meningkatkan kinerja agar memperoleh insentif yang tinggi. Namun disisi lain berdasarkan wawancara dengan Bapak Erwin Syaputra Zega secara umum tingkat kedisiplinan dan insentif pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM relatif tetap atau tidak menyadari peningkatan yang berarti.³ Hal ini salah satu hal yang mendorong peneliti melakukan penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan insentif akan mendorong kinerja karyawan. insentif merupakan salah satu jenis

³Wawancara dengan *Marketing Unit PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan*. Bapak Erwin Syaputra Zega, Hari : Senin, 08 Mei 2016, Jam 09.15 WIB

penghargaan yang diberikan organisasi berkaitan dengan kinerja yang dicapai karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan dan insentif yang diterima karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Fokus pengamatan akan peneliti lihat apakah kedisiplinan dan insentif mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dengan adanya latar belakang masalah peneliti akan meneliti tentang **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia agar terwujudnya keselarasan dalam lingkup kerja yang baik.
2. Kedisiplinan dan insentif menjadi pendorong bagi para karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dalam menyelesaikan semua tugas sesuai peraturan perusahaan.
3. Semakin baik kedisiplinan dan besarnya insentif yang diterima, maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Kedisiplinan dan insentif menjadi suatu hal yang dapat menciptakan kinerja yang baik serta memajukan perusahaan sehingga hal ini diperlukan dalam perusahaan.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut terdapat batasan masalah yang berperan penting untuk memberikan ruang lingkup dalam sebuah masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah peneliti. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi dari setiap variabel yang akan dibahas oleh peneliti adalah variabel X_1 (Kedisiplinan) dan variabel X_2 (Insentif) dan Y (Kinerja Karyawan). Hal ini akan disesuaikan berdasarkan indikator-indikator yang mempengaruhi setiap variabel yang diteliti, yaitu :

Tabel 1.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X_1)	<p>Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang pencapaian tujuan perusahaan.⁴</p> <p>Dari definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin adalah salah satu sikap yang dilakukan oleh karyawan untuk</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Kadailan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 	Ordinal

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 85-86.

	menyelesaikan tugasnya dengan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan tersebut.		
Insentif (X ₂)	<p>Insentif merupakan setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.⁵ Insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang. Dengan demikian berarti besarnya bonus tergantung pada kemampuan para karyawan mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.⁶</p> <p>Dari defenisi diatas penulis menyimpulkan bahwa insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan sehingga hal inilah yang membuat karyawan lebih disiplin.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 	Ordinal

⁵Harsono, *Manajemen Publik Cetakan Kedua* (Jakarta: Balai Aksara Ghalia Indonesia, 1987), hlm. 21.

⁶Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 383.

	<p>tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sekaligus mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁷</p> <p>Dari defenisi diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja keras yang dilakukan karyawan dimana hal itu dapat mempengaruhi besar kecilnya keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut.</p>	<p>4. Kemampuan 5. Komunikasi</p>	
--	--	---------------------------------------	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah. Maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
2. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
3. Apakah ada pengaruh kedisiplinan dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.

⁷Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* (Bandung : Alfabeta, 2014),. hlm. 2-3.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif secara Simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian dilakukan secara objektif akan bermanfaat bagi peneliti, lembaga objek yang diteliti, dan bagi peneliti lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Agar mampu mengembangkan serta menambah wawasan peneliti terkait dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memajukan perusahaan kearah yang lebih baik pada masa yang akan datang, serta sekaligus membantu perusahaan agar lebih dikenal masyarakat.

3. Bagi peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan atau literatur untuk penelitian-penelitian selanjutnya bilamana perlu.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah menyusun skripsi ini, maka peneliti menyajikan sistematika pembahasan yang berhubungan dengan penelitian :

BAB I, menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, peneliti menjelaskan secara singkat mengenai teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB III, peneliti menyajikan metode-metode penelitian yang berhubungan dengan pengolahan data, termasuk menjelaskan lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan instrument pengumpulan data.

BAB IV, peneliti menguraikan sejarah tempat penelitian dan pengelolaan data-data yang dilakukan sesuai dengan metodologi penelitian.

BAB V, menjelaskan penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang diberikan peneliti terhadap perusahaan sesuai dengan hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kedisiplinan (X₁)

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya, menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.¹

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan semua tanggung jawabnya. Dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.”²

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis, atau kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan

¹Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.

²Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm.194.

interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, dan kebiasaan yang berlaku.

Dalam ajaran Islam dijelaskan kedisiplinan kerja dalam arti ketaatan dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diterangkan dalam firman Allah SWT dalam Q.S An-Nisa' : 59.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
 الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *“Hai orang-orang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul (Nya), dan Ulil Amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.* (Q.S An-Nisa' : 59).³

Berdasarkan ayat diatas ketika bekerja hendaklah selalu ingat dengan segala peraturan yang ditaati agar segala pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktunya sesuai dengan amanah yang telah diberikan kepada karyawan dalam perusahaan. Hal ini mendorong agar kita dapat menciptakan kedamaian serta rasa ikhlas untuk melakukan pekerjaan, sebab senantiasa akan ada balasan dari apa yang telah diperbuat sehingga bermanfaat bagi orang lain.

³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta: Jumanatul'ali, 2010), hlm. 69.

Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Ditambah dengan adanya sikap kedisiplinan ini baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini merupakan salah satu cara yang baik untuk memajukan perkembangan perusahaan, untuk itu secara perlahan manajer perusahaan perlu menetapkan sikap disiplin bagi karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan, jika diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.⁴ Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu; Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; Tingginya gairah dan semangat kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan; Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya; Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan; Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

⁴T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BpFe-Yogyakarta, 1988), hlm. 210.

a. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian, senda gurau, atau pencurian.

Secara tidak langsung, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.⁵

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu. Hal ini sangat bermanfaat bagi perusahaan yang baru-baru ini berkembang, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan akan memberi dampak yang positif bagi perusahaan. Namun pada dasarnya setiap karyawan membutuhkan

⁵Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Macana Jaya Cemerlang, 2007), hlm. 17.

balasan atas apa yang dikerjakannya, berupa insentif yang tinggi. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini sangat bermanfaat dalam perusahaan, karena dalam suatu perusahaan sikap kedisiplinan inilah yang mampu membuat karyawan berlomba untuk bertanggung jawab atas jabatan atau posisi yang diberikan padanya, sehingga tanpa mereka sadari mereka tengah melakukan persaingan dalam perusahaan tersebut.

b. Tipe-tipe Kedisiplinan dalam Organisasi

1.) Disiplin Preventif

Disiplin preventif kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan

aturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu dapat perhatian manajemen:

- a.) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b.) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus terpenuhi.
- c.) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan dari dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.⁶

2.) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan secara ringkas :

- a.) Untuk memperbaiki pelanggaran

⁶*Ibid*, hlm. 208.

b.) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.

c.) Untuk menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten.

3.) Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran berulang. Tujuannya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

c. Fungsi Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan atau kemalasan.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap

kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.⁷

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.⁸

d. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Malayu Hasibuan Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya adalah :

1.) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya.

2.) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan

⁷Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 35-36.

⁸Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006). hlm. 127.

panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3.) Balas Jasa

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

4.) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya. Manajer yang cakap dalam keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

5.) Waskat (Pengawasan Melekat)

Merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6.) Sanksi hukuman;

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7.) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan suatu 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.

8.) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.⁹

⁹Malayu S.P, *Op., Cit.* hlm, 210.

e. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin adalah :

- 1.) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2.) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3.) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4.) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.¹⁰

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin. Apabila diantaranya tidak menghiraukan kedisiplinan kerja dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Islam mengajarkan agar dalam hidup bersikap disiplin, khususnya dalam hal shalat, kedisiplinan yang tercipta karna unsur keterpaksaan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, untuk itu perlu ditanamkan sifat ikhlas sebab semua yang

¹⁰*Ibid*, hlm. 95.

dikerjakan bukanlah untuk duniawi saja, melainkan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S Al-Jumu'ah : 9-10:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٩﴾ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : (9) "Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui". (10) "Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (Q.S Al-Jumu'ah : 9-10).¹¹

Islam mengajarkan tertib dalam memanfaatkan waktu sebagaimana firman Allah dan Surah Al-Asrayat 1-3 : "Demi waktu, sesungguhnya, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran". Karena itu untuk menumbuhkan etos kedisiplinan dalam diri dibutuhkan manajemen waktu agar kualitas diri dapat meningkat. Fiman Allah SWT dalam surah 94 : 7 yang artinya, "Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan

¹¹Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta: Jumanatul'ali, 2010), hlm. 76.

yang lain)."¹² Adapun penjelasan ayat ini menegaskan keberuntungan akan kita raih dengan disiplin memenuhi panggilan ibadah ketika datang waktunya dan kembali bekerja ketika sudah menunaikan ibadah. Bukan hanya urusan dagang yang harus ditinggalkan ketika sudah tiba waktu salat, namun untuk semua kesibukan. Dengan kata lain, ketika azan berkumandang, maka kaum beriman diserukan untuk bergegas memenuhi panggilan Allah dengan segera mendirikan shalat.

2. Insentif (X₂)

Insentif merupakan setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.¹³ Insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang. Dengan demikian berarti besarnya bonus tergantung pada kemampuan para karyawan mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.¹⁴

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja serta

¹²

¹³Harsono, *Manajemen Publik Cetakan Kedua* (Jakarta: Balai Aksara Ghalia Indonesia, 1987), hlm. 21.

¹⁴Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 383.

tingkah laku yang baik dalam bekerja. Pemberian insentif merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi.¹⁵

a. Tujuan Insentif

Menurut Gorda Pemberian insentif atau upah bertujuan :

- 1.) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- 2.) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- 3.) Meningkatkan produktivitas.
- 4.) Dalam melakukan tugas seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- 5.) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.¹⁶

b. Macam-macam Insentif

Adapun macam insentif yang di berikan dalam suatu perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1.) Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau

¹⁵Suwanto, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 234.

¹⁶*Ibid*, hlm. 235.

barang. Insentif material bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adapun beberapa insentif yang diberikan kepada karyawan adalah berupa bonus; komisi; *Profit Sharing* dan kompensasi yang ditangguhkan (*Deffered Compensation*).¹⁷

2.) Insentif Non Material

Merupakan daya yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Berikut beberapa insentif non material :

- a.) Pemberian gelar secara resmi
- b.) Pemberian tanda jasa atau medali
- c.) Pemberian piagam penghargaan
- d.) Pemberian ujian lisan atau tulis
- e.) Pemberian promosi
- f.) Pemberian hak untuk memakai atribut jabatan
- g.) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- h.) Ucapkan terima kasih secara formal maupun informal.

c. Prinsip Pemberian Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Pengaturan insentif harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat

¹⁷*Ibid.* hlm. 236.

dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah insentif yang diberikan kepada seseorang harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak secara nyata.¹⁸ Adapun tujuan pemberian insentif untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak berupa;

Bagi Perusahaan yaitu mempertahankan tenaga kerja yang terampil agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan; Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi; Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan waktu dan penjualan yang meningkat.

Bagi karyawan yaitu meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok; Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan maka seseorang itu akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif.

Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai

¹⁸Gorda, IGN, *Op., Cit*, hlm, 175.

dengan standar perusahaan sehingga *output* yang dihasilkan dapat meningkat daripada *input* dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat. Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

Adapun dalam pandangan Islam mengenai apa yang diterima seseorang, baik itu berupa material, harta benda (barang-barang), jabatan, dan lainnya. Merupakan karunia Allah SWT, sesuai firman Allah SWT Q.S Ali - Imran : 14.

زَيْنَ لِلنَّاسِ حُبِّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ
 مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ
 مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَبَاقِ ﴿١٤﴾

Artinya : “Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, Yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga). (QS Ali-Imran : 14).¹⁹

d. Indikator-indikator Insentif

Beberapa Indikator-indikator yang menjadi pertimbangan cara penyusunan insentif adalah :²⁰

¹⁹ Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta: Jumanatul'ali, 2010).

²⁰ Veithzal Rivai, *Op., Cit.* hlm, 175

1.) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam kerjanya. Di samping itu juga menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

2.) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja, yakni berupa kelemahan dan kelebihan. Dimana kelemahan dalam hal ini adalah; Mengakibatkan mengendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan, membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja, kurang mengakui adanya kinerja pegawai. Sedangkan kelebihan dalam hal ini adalah; Dapat mencegah hal-

hal yang tidak diinginkan, menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik, tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

3.) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, namun kelemahan yang menonjol dari hal ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya.

4.) Kebutuhan

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

5.) Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut.

Sedangkan untuk kelayakan membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6.) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.²¹

²¹ *Ibid.*, hlm. 178.

3. Kinerja (Y)

Menurut Irham dalam bukunya, “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi”.²² Dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.²³

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan sekaligus untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Adapun kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan dalam pandangan Islam, Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahwa kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain setiap Muslim wajib bekerja atau beramal. Seperti dalam Al-Qur’an surat An-Nisa’ : 32.

²²Irham Fahmi, *Op., Cit.* hlm. 2

²³Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm, 570.

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 ﴿٣٢﴾

Artinya : “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. (Q.S An-Nisa’’ : 32).²⁴

Maka dapat disimpulkan bahwa Allah SWT tidak membedakan laki-laki dan perempuan, salah satunya dalam pekerjaan sebab kerja adalah ibadah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan semata-mata diberikan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi, melainkan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT, dengan adanya niat ini, pekerjaan apapun yang dilakukan senantiasa ikhlas, serta berdo’a dan berusaha.

a. Tujuan dan Manajemen Kinerja

Tujuan manajemen kinerja adalah untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu memahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Dalam hal ini Michael Armstrong mengatakan “*Tujuan menyeluruh manajemen*

²⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya Karya Insan Indonesia* (Jakarta, 2004), hlm. 114.

kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri". Artinya peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil di perusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. Seorang karyawan pada saat diterapkannya manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja.²⁵

Selanjutnya, pengertian dari manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada organisasi tersebut secara maksimal. Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan.

Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk itu salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar

²⁵T. Hani Handoko, *Op. Cit*, hlm. 120.

berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan. Sedangkan dalam kajian Islam sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Adz -Dzariyaat : 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya : *“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”*. (Q.S Adz-Dzariyaat : 56).²⁶

Penjelasan dari ayat diatas manusia diciptakan untuk beribadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya tidaklah terbatas pada ibadah mahdah seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridhoi oleh Allah SWT termasuk didalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik sehingga bekerja tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah SWT. Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintahkan manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal shaleh karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT.

b. Defenisi Kinerja Organisasi

Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi

²⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya, Karya Insan Indonesia* (Jakarta, 2004).

kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

c. Indikator-indikator Kinerja

Adapun Indikator-indikator penyusun kinerja, adalah :

1.) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dipakai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntunan ilmu pengetahuan dan keterampilan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2.) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3.) Inisiatif

Inisiatif adalah kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Dimana bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan.

4.) Kemampuan

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata yang dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5.) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para karyawan dan pimpinan perusahaan, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan inisiatif.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pada saat yang bersamaan, karyawan membutuhkan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa mendatang. Walaupun

kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut lebih banyak berupa koreksi atau kritik.²⁷

Adapun penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi pekerjaan karyawan. Penelitian kinerja dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen sumber daya manusia dan pada akhirnya perusahaan itu sendiri yang diuntungkan dengan adanya kepastian. Selain itu penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.²⁸

Dalam ajaran Islam kerja diartikan sebagai ibadah. Sebagaimana firman Allah SWT pada Q.S Surah AT-Taubah : 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “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”. (Q.S Surah AT-Taubah : 105).²⁹

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah, dan agar berkecukupan sehingga tidak meminta-minta kepada orang lain. Di samping itu apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan *lillahi ta'ala* seperti menjauhi larangan-Nya atau

²⁷Surya Dharma, *Op., Cit.*, hlm. 3.

²⁸Veitzal Rivai, *Op.Cit.*, hlm, 311.

²⁹ Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta: Jumanatul'ali, 2010), hlm. 162.

untuk mendapat rezeki, sehingga bisa membayar zakat, naik haji dan perbuatan baik lainnya. Sudah pasti pekerjaan itu menjadi ibadah, dan pelakunya mendapat pahala. Al-Qur'an mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proporsional berarti bersyukur kepada Allah dan ia akan diberikan kehidupan yang layak. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat An-Nahl : 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apayang telah mereka kerjakan” (An-Nahl : 97).³⁰

Dapat disimpulkan bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Maka dapat dipahami bahwa dalam ajaran islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia yaitu kerja menentukan status manusia.

³⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya, Karya Insan Indonesia* (Jakarta, 2004), hlm. 378.

Kinerja dapat dinilai dari kualitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerja yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis Judul Penelitian Tahun	Hasil Penelitian
1.	Tri Hardjono, Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Hasil Kinerja Para Pegawai PNS Negeri 10 Sipil. (2015).	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PNS Negeri 10 Sipil. Pengaruh perubahan motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai sebesar 35,9%.
2.	Ahmad Musliman, Pengaruh Insentif Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Aksara Putri Palembang) (Skripsi), 2013.	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh insentif dan disiplin pegawai terhadap kinerja dilihat dari uji hipotesis, bahwa t_{hitung} sebesar 3,061 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,701. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja (Studi Kasus PT. Aksara Putri Palembang).
3.	Ratna Yulia Wijayanti, Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Kudus, (2015).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan (X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil uji t test yang ternyata nilai koefisien regresi masing-masing variabel 7,565; 5,414 dan 2,345 lebih besar jika

		dibandingkan dengan nilai t tabel 1,658 maka t hitung di tolak (H_0), artinya hipotesis nihil. Jadi seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.
4.	Ainun Mamnuah, Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang. (2006)	Dari hasil perhitungan secara parsial maupun simultan diketahui bahwa kompensasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang.
5.	Baim Santo Pulungan, Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Anggota Tim Swalayan Alfamart Di Kota Pekanbaru. (2012).	Berdasarkan hasil penelitian diketahui R sebesar 0,744 dan R^2 sebesar 0,553. Dengan hasil tersebut berarti bahwa sebesar 55,3% variabel tingkat kinerja dipengaruhi oleh variabel pemberian insentif dan kedisiplinan, terbukti bahwa baik secara parsial maupun simultan antara variabel mempunyai hubungan erat terhadap tingkat kinerja. Hal ini menunjukkan ada pengaruh insentif dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Para Anggota Tim Swalayan Alfamart.
6.	Wayan Kemara Giri, Pengaruh insentif dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastcture, Tbk Bandung (2015).	Berdasarkan hasil temuan penelitian ini menggunakan analisis regresi dan diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,4454. Jadi dalam penelitian ini 44,54% dipengaruhi oleh insentif dan motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya yang 65.46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastcture, Tbk Bandung.

Adapun penjelasan mengenai perbedaan dan persamaan dalam judul atau penelitian dari penelitian terdahulu di atas, sebagai berikut :

1. Perbedaan pada penelitian Tri Hardjono, terdapat empat variabel yang digunakan oleh peneliti, sedangkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Penelitian Tri Hardjono dilakukan pada Pegawai PNS Negeri 10 Sipil, sedangkan peneliti pada PT. PNM (Permodalan Madani Nasional Madani) ULaMM padangsidimpuan. Persamaannya dengan peneliti terdapat pada variabel dependent yang sama yaitu kinerja karyawan.
2. Perbedaan pada penelitian Ahmad Musliman, terletak pada lokasi penelitian. Lokasi penelitian Ahmad Musliman dilakukan pada (Studi Kasus PT. Aksara Putri Palembang). Sedangkan penelitian ini berlokasi pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidimpuan. Adapun persamaan pada penelitian ini terdapat tiga variabel dengan variabel independent dan dependent yang sama yaitu kedisiplinan, insentif dan kinerja karyawan.
3. Perbedaan pada penelitian Ratna Yulia Wijayanti, terletak pada lokasi penelitian. Lokasi penelitian Ratna Yulia Wijayanti pada PT. Nusantara Kudus. Sedangkan peneliti pada PT. PNM (Permodalan Madani Nasional Madani) ULaMM padangsidimpuan. Adapun persamaan pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu, dan penelitian ini terdiri dari tiga variabel juga, ditambah dengan variabel independent dengan dependent yang sama.

4. Perbedaan pada penelitian, Ainun Mamnuah, terdapat tiga variabel dimana dalam penelitian terdahulu variabel X1 adalah kompensasi sedangkan pada penelitian ini variabel X1 adalah kedisiplinan. Selanjutnya Lokasi penelitian Ainun Mamnuah, berlokasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang. sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Persamaannya terdapat pada pembahasan variabel yang sama yaitu variabel dependent (kinerja karyawan).
5. Perbedaan pada penelitian Baim Santo Pulungan, terletak pada lokasi penelitian, baim santo pulungan melakukan penelitian pada Swalayan Alfamart di Kota Pekanbaru. Sedangkan lokasi penelitian ini pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Adapun Persamaannya terdapat tiga variabel independent dan variabel dependent yang sama, yaitu kedisiplinan, insentif dan kinerja karyawan.
6. Perbedaan pada penelitian Wayan Kemara Giri, terletak pada variabel independent, yaitu insentif dan motivasi. Sedangkan penelitian ini terdiri dari variabel independent, yaitu kedisiplinan dan insentif. Selanjutnya lokasi penelitian Wayan Kemara Giri pada PT. Primarindo Asia Infrastcture, Tbk Bandung. Sedangkan pada penelitian ini berlokasi pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Maka persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel dependent (kinerja karyawan).

Dalam Skripsi ini lebih membahas mengenai pengaruh kedisiplinan dan kinerja terhadap insentif karyawan, sedangkan dari tinjauan yang terdahulu yang telah disebutkan. Pembahasan penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan kinerja terhadap insentif karyawan yang akan dikaji peneliti berbeda dari skripsi sebelumnya dan belum ada yang membahasnya.

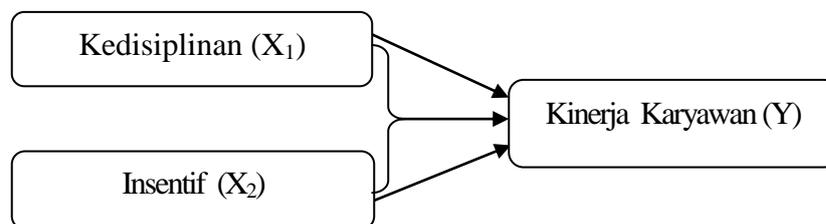
C. Kerangka Pikir

Kedisiplinan dan insentif merupakan peraturan atau ketetapan perusahaan. Bila ketetapan dalam perusahaan diabaikan berarti karyawan memiliki sikap yang buruk. Sebaliknya jika karyawan memiliki kedisiplinan yang baik maka otomatis kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan akan baik dan bermanfaat pula ditambah dengan insentif yang diberikan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan hasil kinerja untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sedangkan insentif berfungsi untuk memotivasi karyawan dalam memberikan kinerja yang baik.

Dapat disimpulkan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka untuk menaikkan kualitas dari seorang karyawan sangat dibutuhkan seorang pimpinan yang selalu memberi pengarahan serta menerapkan disiplin yang baik. Ketika pimpinan perusahaan mengabaikan insentif yang diharapkan para karyawannya maka akan berdampak pada hasil kinerja. Ini adalah alasan mengapa kedisiplinan dan insentif perlu dalam perusahaan, disebabkan kedua hal ini akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap karyawan.

Maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan setiap periodenya. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat dibuat desain penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang masih perlu diuji kebenarannya.³¹ Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
2. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
3. Ada pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan secara Simultan.

³¹Maman Andurrahman & Sambas Ali Muhidin, *Op., Cit.* hlm. 65.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja Kelurahan Sitaming Padangsidempuan. Tugas umum PNM adalah memberikan solusi pembiayaan dana usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi (UMKMK) dengan kemampuan yang berdasarkan kelayakan usaha serta prinsip ekonomi pasar. Proses penelitian ini dilaksanakan peneliti pada bulan Februari 2016 sampai dengan bulan Oktober 2017.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel X_1 dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dan untuk variabel X_2 adalah insentif, sedangkan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis dan terhadap bagian dari fenomena serta hubungan-hubungannya.¹

¹S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 105.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi (*Population atau Universe*) adalah keseluruhan elemen atau unit penelitian atau analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan yaitu sebanyak 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang sesungguhnya yang akan menjadi objek penelitian. Metode yang dipakai dalam menentukan besarnya ukuran sampel adalah metode sampel total, dimana populasi sekaligus jadi sampel.

Mengingat populasi penelitian yang sedikit, maka hal ini merujuk pada pendapat Suharsimi Arikunto: Sampel adalah ancer-ancer “apabila subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan jika subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20% dan 25% atau tergantung pada kemampuan peneliti dan berbagai macam segi.² Maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sampel 45 orang yakni jumlah karyawan keseluruhan dalam PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.

²Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 199), hlm. 107.

D. Sumber Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu:

1. Data primer yaitu langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Untuk penelitian data primer bersumber dari PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
2. Data sekunder yaitu berperan membantu mengungkap data yang diharapkan, data sekunder pada penelitian ini diperoleh langsung dari PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.³

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen merupakan alat bantu bagi peneliti di dalam menggunakan metode pengumpulan data atau informasi dari responden. Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara.

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Burhan Bungin “Angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden”.⁴ Menurut Sugiono “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”⁵

Angket merupakan pertanyaan-pertanyaan yang disusun dengan tujuan agar mudah memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model

³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 132.

⁴*Ibid*, hlm.133.

⁵Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 199.

tertutup dengan menyediakan alternatif jawaban bagi responden. Untuk skala pengumpulan data yang digunakan adalah skala ordinal. Skala ordinal dimana data hasil pengamatan diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori, dan diantara kategori ada suatu urutan. Skala ordinal akan di ubah kedalam skala interval untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dimana skala ordinal merupakan skala pengukuran yang sifatnya membedakan dan mengurutkan.⁶

Adapun mengenai pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.

Tabel 3.1
Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kuesioner
Pernyataan Positif⁷

Skor Sifat Pernyataan	Kategori Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Pernyataan Negatif

Skor Sifat Pernyataan	Kategori Jawaban
1	Sangat Setuju (SS)
2	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Tidak Setuju (TS)
5	Sangat Tidak Setuju (STS)

⁶Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel* (Jawa Barat: Alfabeta, 2010), hlm. 12.

⁷*Ibid.*, hlm. 13.

Tabel 3.2
Indikator Kedisiplinan (X_1)

Variabel	Indikator	Nomor Soal	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Kedisiplinan (X_1)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Hubungan Kemanusiaan 5. Ketegasan	1,2,3 4,5 6,7 8 9,10	-

Tabel 3.3
Indikator Insentif (X_2)

Variabel	Indikator	Nomor Soal	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Insentif (X_2)	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi jabatan	1,5 3 8 2,4 6,7 9,10	-

Tabel 3.4
Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Soal	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi	1,7 2 3,8 4,5,6 9,10	-

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menanyakan langsung hal-hal yang berkaitan dengan informasi yang berguna dalam penelitian. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan pada

PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidimpuan. Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi awal dalam penelitian hingga penelitian ini selesai.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.⁸

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikansi terhadap skor total. Kriteria penguji sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁹

⁸Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 59

⁹Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012), hlm. 117.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada.¹⁰ Jadi penelitian yang reliabel belum tentu valid, sebaliknya penelitian yang valid sudah tentu reliabel. Suatu instrument dianggap reliabel apabila instrument tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian.

Dalam penelitian ini uji reliabelitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* $> 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “*Reliabel*”. Jika nilai *Croanbach Alpha* $< 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “*Tidak Reliabel*”.¹¹

G. Teknik Analisa Data

Analisis dapat diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian.¹²

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data. Maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah Metode SPSS Versi 22.

¹⁰Husein Umar, *Op,Cit.* hlm. 59.

¹¹*Ibid*, hlm. 58.

¹²Maman Abdurrahman, *Op,Cit.* hlm. 145.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.¹³

Adapun kriteria pengujian uji normalitas yaitu:

- 1.) Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2.) Jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

b. Uji Linearitas

Merupakan suatu upaya untuk memenuhi salah satu asumsi analisis regresi linear yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat, berikut adalah kriterianya:

- 1.) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
- 2.) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.¹⁴

¹³J Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 210.

¹⁴Duwi Paryanto, *Op., Cit* hlm 79.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi (keterkaitan) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.¹⁵ Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1.) Melihat nilai toleransi :

- a.) Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
- b.) Jika nilai toleransi lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

2.) Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a.) Jika nilai VIF lebih kecil dari 5 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
- b.) Jika nilai VIF lebih besar dari 5 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.¹⁶

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam regresi adalah tidak adanya

¹⁵Sugiono dan Agus Susanto, “*Cara Mudah Belajar SPSS* ”(Bandung : Alfabeta, 2015), hlm. 323.

¹⁶Duwi Paryanto, *Op.,Cit* , hlm. 39.

gejala heteroskedastisitas. Terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain, berikut kriteria pengambilan keputusannya:

- 1.) Signifikansi $> 0,05$, artinya data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.
- 2.) Signifikansi $< 0,05$, artinya data menunjukkan gejala heteroskedastisitas.¹⁷

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisisregresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu variabel. Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Metode of Successive Interval*). Persamaannya adalah: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$.

Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel bebas, a adalah konstanta (*intersept*) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas. Interpretasi terhadap persamaan juga relatif sama, yaitu pengaruh kedisiplinan (X_1), insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan persamaan sebagai berikut:

- a. Jika variabel kedisiplinan meningkat dengan asumsi variabel insentif maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

¹⁷Sugiono & Agus Susanto, *Op.Cit*, hlm. 82.

- b. Jika variabel insentif meningkat, dengan asumsi variabel kedisiplinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- c. Jika variabel kinerja karyawan meningkat, dengan asumsi variabel kedisiplinan dan insentif maka pendapatan perusahaan juga akan meningkat.¹⁸

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X_1 (Kedisiplinan) dan X_2 (Insentif) terhadap variasi (naik turunnya) Y (Kinerja Karyawan). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga mempengaruhi Y dan sudah termasuk dalam kesalahan pengganggu (*Disturbance Error*).¹⁹ Koefisien ini menunjukkan besar presentase variasi variabel dependen, semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka ketepatannya dikatakan semakin baik, maka dapat dikatakan variabel independent adalah besar terhadap variable dependent.²⁰

Tabel 3.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

4. Uji Hipotesis

¹⁸Duwi Priyanto, *Op. Cit.* hlm. 36.

¹⁹J Supranto, *Op, cit.* hlm. 208.

²⁰Setiawan dan Dewi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta : CV, Andi, Offset, 2010), hlm. 64.

a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kedisiplinan dan insentif berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan. Penguji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Berikut ini kriteria Pengujiannya :

- 1.) Jika nilai signifikansi $< \alpha \rightarrow$ Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel X berpengaruh signifikansi dengan perubahan nilai variabel dependent. ($\alpha = 5\%$ (0,05).
- 2.) Jika nilai signifikansi $> \alpha \rightarrow$ Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh pada perubahan nilai variabel dependent. ($\alpha = 5\%$ (0,05).²¹

b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1.) Jika F hitung $< F$ tabel maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh.
- 2.) Jika F hitung $> F$ tabel Ho ditolak, artinya ada pengaruh.

²¹Duwi Priyanto, *Op.,Cit*, hlm. 119.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM

PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM didirikan khusus sebagai perusahaan pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah berdasarkan Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 1999.¹ Dimana sebagian besar tugas umum PT. PNM ULaMM adalah memberikan solusi pembiayaan dana usaha mikro kecil, menengah dan koperasi (UMKMK) dengan kemampuan yang berdasarkan kelayakan usaha serta prinsip ekonomi pasar.

Perjalanan sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro, kecil menengah, dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan. Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT. PNM ULaMM Padangsidempuan pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan UMKMK. Tugas memberdayakan tersebut dilakukan melalui penyelenggaraan jasa pembiayaan dan jasa manajemen, sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKMK, khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna

¹Divisi Corporate Legal PT. PNM (Persero), *Pedoman Pelaksanaan Aspek Hukum dalam Pembiayaan Mikro*, Edisi Perdana, 2012.

menunjang pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha dan mampu menciptakan lapangan kerja.²

Tugas umum PT. PNM ULaMM adalah memberikan solusi pembiayaan dana UMKMK dengan kemampuan yang berdasarkan kelayakan usaha serta prinsip ekonomi pasar. Dengan pengembangan model lembaga keuangan alternatif, maka pendekatan pembiayaan yang dilakukan PT. PNM ULaMM tidak seperti pendekatan perbankan. Penguatan manajemen juga diberikan oleh PT. PNM ULaMM sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan penguatan permodalan. dalam operasinya, kebijakan PT. PNM ULaMM ini bekerja sama dengan lembaga-lembaga keuangan seperti lembaga modal ventura, bank umum/syariah, koperasi simpan pinjam, BPRS, maupun lembaga keuangan mikro/syariah lainnya diseluruh provinsi Indonesia.

Sumber pembiayaan yang disalurkan PT. PNM ULaMM berasal dari modal pemerintah, dan kini dalam penjangkakan untuk memperoleh pinjaman dalam dan luar negeri. Sumber pembiayaan yang berasal dari investor lokal dan luar negeri dapat dihimpun oleh PT. PNM ULaMM melalui pengelolaan dana investor oleh unit usaha PT. PNM ULaMM *investment management*.

Sesuai SK Menteri Keuangan RI No. 487/KMK.017/1999 tanggal 13 Oktober 1999, PNM telah ditetapkan menjadi salah satu BUMN

²www.pnm.co.id.

kordinatur penyalur kredit program eks KLBI yang sebelumnya dilaksanakan oleh Bank Indonesia.

Dengan dukungan pemerintah dan seluruh masyarakat Indonesia, PT. PNM ULaMM Padangsidempuan sebuah lembaga keuangan khusus yang sahamnya 100% milik pemerintah, didirikan di Jakarta berdasarkan TAPXVI/MPR/1998, *Letter of Intent IMF* tanggal 16 Maret 1999, PP No. 38/99 tanggal 25 Mei 1999 dan Akte Notaris No. 1 tanggal 1 juni 1999 yang mendapat pengesahan Menteri Kehakiman RI No. C, 11.609. TH 99 tanggal 23 Juni 1999. Dari modal dasar perseroaan ini sebesar Rp. 1,2 triliun telah ditetapkan dan disetorkan sebesar 300 milyar.

PT. PNM ULaMM Padangsidempuan berdiri pada 29 januari 2010.³ Sebelumnya, PT. PNM ULaMM menyalurkan pembiayaan ke UMKMK secara tidak langsung atau melalui bank-bank maupun BPRS. Pada tahun 2008, PT. PNM ULaMM melakukan transformasi bisnis berupa penyaluran pembiayaan secara langsung ke UMKMK dengan mendirikan ULaMM (Unit Layanan Modal Mikro). Hingga kini, bisnis ULaMM tumbuh pesat. Sejak tahun 2009, PT. PNM ULaMM mendiversifikasi sumber pendanaannya melalui kerjasama dengan pihak ketiga yaitu perbankan dan pasar modal. Hal ini sekaligus juga membuktikan bahwa dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai penggerak sektor UMKMK, PNM menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan *best practices* dari sebuah perseroan terbatas yang

³Erwin Saputra Zega, *Marketing Unit*, PT. PNM (*Persero*) – ULaMM Padangsidempuan, *Wawancara dengan Karyawan ULaMM*, Hari : Senin 25 Juli 2016.

memiliki komitmen nyata untuk mencapai kemandirian dan martabat yang lebih baik bagi bangsa.

Untuk mengoptimalkan tugas pengembangan UMKM, PNM memperluas sumber pendanaan. Sejak 2009, PT. PNM ULaMM mampu meraih kepercayaan dari perbankan dan sejak 2012 juga berhasil memperoleh pendanaan dari pasar modal melalui penerbitan obligasi.

2. Visi dan Misi

Visi PT. PNM ULaMM Syariah adalah “Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan UMKMK yang berlandaskan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*”.

Misi PT. PNM ULaMM Syariah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha UMKMK
- b. Meningkatkan akses pembiayaan UMKMK kepada lembaga keuangan baik bank maupun non-bank dalam rangka perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- c. Meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam mengembangkan UMKMK.⁴

3. Nilai-Nilai yang Membentuk Budaya Perseroan

Nilai-nilai yang membentuk budaya perseroan didasarkan atas falsafah Ilmu PADI, suatu kiasan yang menggambarkan bahwa insan perseroan semakin berisi (semakin tinggi pengetahuan, kemampuan,

⁴*www.PNM.co.id, Op., Cit.*

kompetensi, dan kualitas) semakin rendah hati. Padi merupakan sesuatu yang akrab bagi masyarakat juga merupakan simbol kemakmuran dan kesejahteraan. Penjabaran falsafah ILMU PADI⁵ dalam bentuk makna per kata meliputi:

- a. Integritas adalah keberanian moral untuk menyatakan bahwa yang benar adalah benar, yang salah adalah salah serta bertindak dengan benar. Terbuka dalam mengemukakan dan menerima pendapat serta tidak menutupi permasalahan.
- b. Loyalitas adalah loyalitas terhadap visi, misi, tujuan PT. PNM ULaMM serta terhadap nilai-nilai kebenaran dan keadilan.
- c. Mandiri adalah yakin atas kemampuan sendiri serta tidak melepaskan tanggung jawab, tetapi mencari jalan keluar dalam menghadapi kesulitan. Bekerja keras, cerdas, cepat dalam berfikir, menganalisa, pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas dengan tetap berpedoman kepada sistem prosedur serta mempertimbangkan risiko.
- d. Unggul adalah meningkatkan kualitas pembiayaan, jasa manajemen dan kualitas sumber daya manusia secara berkesinambungan.
- e. Profesional adalah bekerja dengan memanfaatkan keahlian untuk pencapaian target-target perusahaan secara efektif, efisien dan optimal. Untuk itu harus didukung dengan kompetensi, bersiap, berfikir, dan bertindak dan hati-hati tanpa meninggalkan unsur kecepatan dengan tidak mengada-ada dan berlebihan.

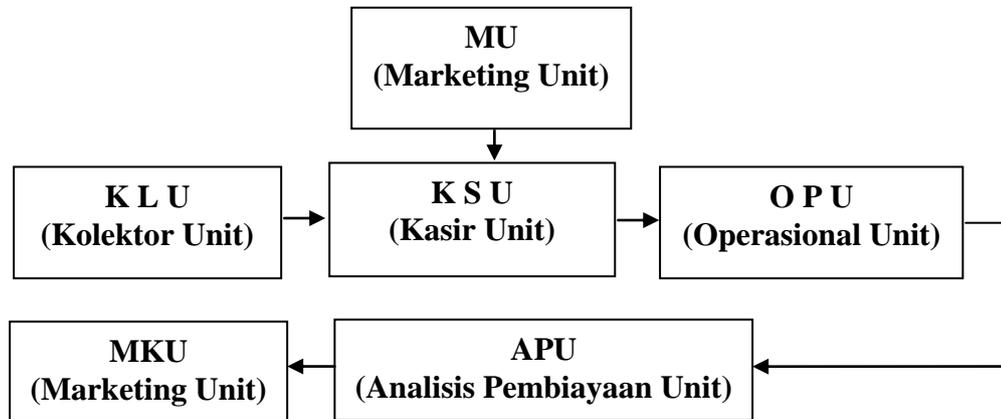
⁵CTP *MARKETING (Compherensive Training Program Marketing)*, PT. PNM Permodalan Nasional Madani (Persero) Divisi Pusat Pendidikan dan Pelatihan, 2015.

- f. Amanah adalah bekerja dilandasi kejujuran serta nilai-nilai ajaran agama dalam mengemban tugas dan tanggung jawab.
- g. Disiplin adalah tepat waktu dalam melakukan setiap tugas serta mematuhi sistem dan kebijakan dan menegakkan peraturan yang berlaku.
- h. Ikhlas adalah bekerja tanpa pamrih dengan niat yang tulus, tidak sombong, tidak merendahkan pihak lain dan tetap tegas dalam mengambil keputusan.

4. Struktur Organisasi PT. PNM ULaMM Padangsidempuan

Struktur Organisasi merupakan keseluruhan dari tugas-tugas yang dikelompokkan ke dalam fungsi-fungsi yang ada yakni diarahkan dan dikembangkan secara terus menerus pada suatu tujuan tertentu menuju kondisi optimal, struktur suatu organisasi di gambarkan dalam bentuk suatu skema organisasi yang menjelaskan berbagai hubungan organisasi, baik vertikal maupun horizontal. Dengan kata lain, struktur organisasi memberikan gambaran tentang penempatan individu-individu pada posisi-posisi yang ada dalam suatu perusahaan. Maka berikut ini adalah struktur organisasi PT. PNM ULaMM Padangsidempuan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Sumber PT. PNM ULaMM Padangsidempuan



Struktur Organisasi PT. PNM ULaMM Padangsidempuan berdasarkan gambar 4.1 memberikan gambaran tentang penempatan individu-individu (Karyawan) pada posisi-posisi yang ada dalam perusahaan.

MU (Manajer Unit) secara umumbertanggung jawab dalam pengelolaan Operasional, bisnis maupun sumber daya manusia; MKU (Marketing Unit) bertanggung jawab dalam melakukan penjualan produk kredit; KLU (Kolektor Unit) bertanggung jawab dalam melakukan penagihan dan juga pengambilan pembayaran angsuran debitur; KSU (Kasir Unit) bertanggung jawab dalam penyelesaian seluruh transaksi yang ada di unit; APU (Analiais pembiayaan Unit) bertanggung jawab dalam melakukan fungsi analisis kredit dalam upaya pengelolaan resiko kredit; OPU (Operasional Unit) bertanggung jawab dalam melakukan pengadministrasian dokumen dan operasional unit.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Di dalam penelitian ini dikumpulkan data primer untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULaMM Padangsidimpuan melalui penyebaran angket kepada 45 responden yang menjadi sampel penelitian. Data responden dijelaskan melalui data tunggal, data responden dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun proses penelitian dan penyebaran angket yang dilakukan peneliti yaitu dari tanggal 14 Agustus s/d 17 Oktober 2016 untuk menjelaskan identitas responden maka peneliti membuat analisis data responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Data responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan, untuk itu peneliti memberikan gambaran mengenai responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memudahkan penghitungan banyaknya responden yang diambil dalam penelitian, berikut ini responden berdasarkan jenis kelamin karyawan dalam perusahaan, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

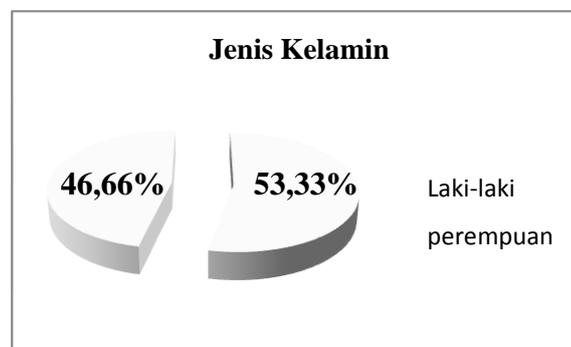
No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	24	53,33%
2	Perempuan	21	46,66%
Total		45	100%

Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2016 (data diolah)

Tabel 4.1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin. Dari hasil penelitian, responden laki-laki sebanyak 24 orang (53,33%) merupakan responden yang terbanyak.

Selanjutnya, untuk lebih jelas mengenai banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar diagram berikut:

Gambar 4.2
Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2016 (Data Diolah)

2. Usia Karyawan

Data responden dalam penelitian ini dideksripsikan berdasarkan usia, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Usia Karyawan

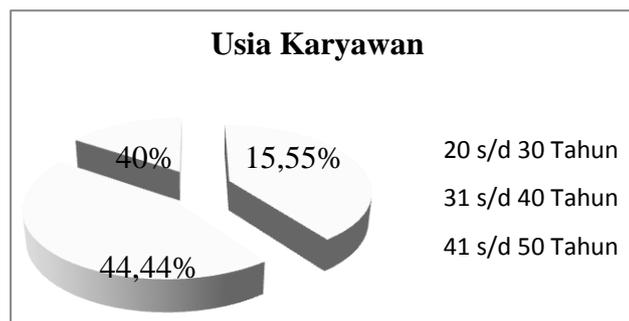
No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 30 Tahun	18	40%
2	31 - 40 Tahun	20	44,44%
3	41 - 50 Tahun	7	15,55%
Total		45	100%

Sumber: Hasil Penelitian (angket) 2016 (data diolah)

Tabel 4.2 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan usia. Dari hasil penelitian, responden yang terbanyak berusia 31-40 tahun (44,44%). Responden yang paling sedikit berusia 41-50 tahun (15,55%).

Selanjutnya, untuk lebih jelas mengenai banyaknya responden berdasarkan usia karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar diagram berikut:

Gambar 4.3
Diagram Responden Berdasarkan Usia Karyawan



Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2016 (Data Diolah)

3. Pendidikan

Gambaran mengenai responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

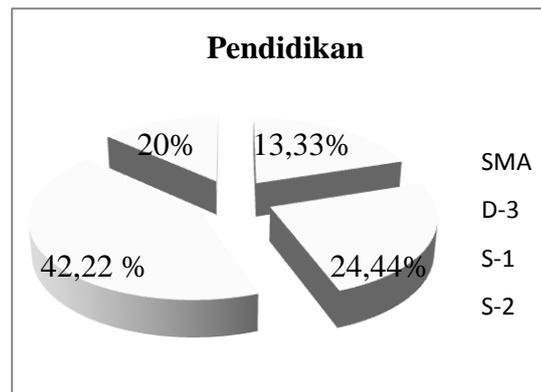
No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	9	20%
2	D-3	11	24,44%
3	S-1	19	42,22%
4	S-2	6	13,33%
Total		45	100%

Sumber: Hasil Penelitian (angket) 2016 (data diolah)

Tabel 4.3 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan pendidikan. Dari hasil penelitian, responden yang paling banyak dengan pendidikan S-1 (42,22%), dan responden yang paling sedikit dengan pendidikan S-2 (13,33%).

Selanjutnya, untuk lebih jelas mengenai banyaknya responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.4
Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Hasil Penelitian (Angket) 2016 (Data Diolah).

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui derajat ketetapan atau alat ukur dalam penelitian untuk melihat isi dari penelitian tersebut, hal ini hampir sama dengan uji reliabilitas yakni untuk mengetahui derajat ketetapan yang dilihat melalui nilai *Cronbach Alpha*.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X_1)

Uji validitas yang dilakukandengan menyebar angket pada seluruh karyawan PT. PNM ULaMM, dengan 10 butir pernyataan mengenai variabel kedisiplinan (X_1), untuk mengetahui tingkat derajat

ketetapan variabel kedisiplinan. Berikut tabel hasil uji validitas variabel kedisiplinan (X_1) :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_1)

Nomor Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interprestasi
1	0,715	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, Sehingga Diperoleh t tabel 0,294	Valid
2	0,600		Valid
3	0,374		Valid
4	0,696		Valid
5	0,666		Valid
6	0,397		Valid
7	0,642		Valid
8	0,670		Valid
9	0,608		Valid
10	0,715		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Dari hasil uji validitas variabel kedisiplinan (X_1) pada tabel 4.4, r_{tabel} dengan jumlah sampel 45 adalah sebesar 0,294. Maka dapat simpulkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas variabel kedisiplinan (X_1) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,793. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang

telah dianalisis adalah reliabel, yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ atau $0,793 > 0,06$.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Insentif (X_2)

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebar angket pada seluruh karyawan PT. PNM ULaMM, dengan 10 butir pernyataan mengenai variabel Insentif (X_2) untuk mengetahui tingkat derajat ketetapan variabel Insentif. Berikut tabel hasil uji validitas variabel Insentif (X_2):

Tabel 4.6
Uji Validitas Insentif (X_2)

Nomor item pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interprestasi
1	0,642	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, sehingga diperoleh t tabel 0,294	Valid
2	0,558		Valid
3	0,427		Valid
4	0,663		Valid
5	0,648		Valid
6	0,363		Valid
7	0,659		Valid
8	0,658		Valid
9	0,565		Valid
10	0,631		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Dari hasil uji validitas item pernyataan variabel insentif (X_2) pada tabel 4.6, r_{tabel} dengan jumlah sampel 45 adalah sebesar 0,294. Maka dapat disimpulkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas variabel insentif (X_2) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,777, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang telah dianalisis adalah reliabel, yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ atau $0,777 > 0,06$.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas yang dilakukan dengan menyebarkan angket pada seluruh karyawan PT. PNM ULaMM, dengan 10 butir pernyataan mengenai variabel kinerja (Y), untuk mengetahui tingkat derajat ketetapan variabel kinerja. Berikut tabel hasil uji validitas variabel kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor item pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interprestasi
1	0,755	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%, Sehingga Diperoleh t tabel 0,294	Valid
2	0,591		Valid
3	0,450		Valid
4	0,673		Valid
5	0,639		Valid
6	0,383		Valid
7	0,657		Valid
8	0,681		Valid
9	0,670		Valid
10	0,696		Valid

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah SPSS)

Dari hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 4.8, r_{tabel} dengan jumlah sampel 45 adalah sebesar 0,294. Maka dapat disimpulkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah SPSS).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,804, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang telah dianalisis adalah reliabel, yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ atau $0,804 > 0,06$.

2. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian yang dilakukan menyatakan seluruh angket kedisiplinan, insentif dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan teknik analisis data, sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi

normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.⁶ Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Kedisiplinan	.081	45	.200 [*]
Insentif	.090	45	.200 [*]
Kinerja	.113	45	.181

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk data kedisiplinan dan insentif adalah sebesar 0,200. Nilai signifikansi (0,200) > 0,05 maka H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kedisiplinan dan insentif berdistribusi normal (Nilai signifikansi lebih dari 0,05).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Apabila signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel dikatakan berhubungan linear.

1.) Uji Linearitas Kedisiplinan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel kedisiplinan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi.

⁶J Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 210.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Kedisiplinan (X_1) dan Kinerja (Y)
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kedisiplinan *	(Combined)	728.750	15	48.583	194.333	.000
Kinerja_	Linearity	724.626	1	724.626	2898.504	.000
Karyawan	Deviation from Linearity	4.124	14	.295	1.178	.341
	Within Groups	7.250	29	.250		
	Total	736.000	44			

Sumber: Hasil penelitian (Data diolah SPSS)

Hasil uji linearitas antara kedisiplinan dan kinerja karyawan berdasarkan pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikansi kurang dari 0,05. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kedisiplinan dan kinerja karyawan memiliki hubungan linear.

2.) Uji Linearitas Insentif (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel insentif terhadap kinerja mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Apabila signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear.

Table. 4.12
Hasil Uji Linearitas Insentif (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
insentif *	(Combined)	729.511	15	48.634	127.445	.000
Kinerja_	Linearity	719.683	1	719.683	1885.916	.000
Karyawan	Deviation from Linearity	9.828	14	.702	1.840	.081
	Within Groups	11.067	29	.382		
	Total	740.578	44			

Sumber: Hasil penelitian (Data diolah SPSS)

Hasil uji linearitas antara insentif dan kinerja karyawan berdasarkan pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikansi kurang dari 0,05. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka insentif dan kinerja karyawan memiliki hubungan linear.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji analisis hasil rekapitulasi angket 10 item pernyataan dapat disimpulkan secara keseluruhan adalah valid. Angket yang valid disebarkan kepada responden, maka data rekapitulasi angket dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil data penelitian akan dilakukan dengan beberapa uji, yaitu sebagai berikut :

1.) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas artinya antara variabel Independen yang dapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.590	.795		-2.000	.052		
X1	.796	.123	.764	6.456	.000	.224	1.487
X2	.241	.123	.232	1.957	.057	.224	1.487

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.13 dasar pengambilan keputusan dapat dilihat melalui dua sisi, yaitu dengan melihat nilai toleransi dan nilai VIF. Dengan demikian diketahui nilai toleransi lebih besar dari 0,10 ($0,224 > 0,10$), menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

Nilai VIF menunjukkan bahwa kedua variabel kedisiplinan dan kinerja adalah sebesar $1,487 < 5$, maka dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independent tidak terjadi multikolinieritas.

2.) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			KD	IF	Unstandardized Residual
Spearman's rho	KD	Correlation Coefficient	1.000	.986**	-.224
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.139
		N	45	45	45
	IF	Correlation Coefficient	.986**	1.000	-.272
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.070
		N	45	45	45
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.224	-.272	1.000
		Sig. (2-tailed)	.139	.070	.
		N	45	45	45

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

Dari hasil tabel 4.14 uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Nilai *Unstandardized Residual* variabel kedisiplinan sebesar 0,139 ($0,139 > 0,05$), dan nilai *Unstandardized Residual* variabel Insentif sebesar 0,070 ($0,070 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antarvariabel kedisiplinan dan insentif tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas yaitu kedisiplinan (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan yang bertujuan untuk memprediksi nilai mengalami kenaikan atau penurunan.

Setelah angket yang diberikan kepada responden berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear, maka selanjutnya, untuk memperoleh hasil regresi dalam penelitian ini dapat digunakan metode *Method Successive Interval* (MSI) yang bertujuan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval, setelah memenuhi syarat uji regresi dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 untuk mencari pengaruh variabel kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM ULaMM Padangsidempuan, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.790	1.195		8.190	.000
KD	.061	.032	.130	2.920	.062
IF	.597	.047	.855	12.676	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja} = 9,790 + 0,061 \text{ Kedisiplinan} + 0,597 \text{ Insentif}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, berikut adalah penjelasannya:

- 1.) Nilai konstanta adalah sebesar 9,790 menunjukkan bahwa apabila kedisiplinan dan insentif nilainya adalah 0 atau ditiadakan, maka kinerja nilainya adalah 9,790 satuan.
- 2.) Koefisien regresi variabel kedisiplinan (X_1) sebesar 0,061 artinya jika variabel independent nilainya tetap dan kedisiplinan mengalami kenaikan 1 satuan. Maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,061. Artinya terjadi hubungan positif antara variabel kedisiplinan dengan kinerja, semakin baik kedisiplinan maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan.
- 3.) Koefisien regresi variabel insentif (X_2) sebesar 0.597, artinya jika variabel independent nilainya tetap dan insentif mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami

kenaikan sebesar 0,597. Artinya terjadi hubungan positif antara variabel insentif dengan variabel kinerja karyawan, semakin tinggi insentif yang di terima maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)

R^2 disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X_1 (Kedisiplinan) dan X_2 (Insentif) terhadap variasi (naik turunnya) Y (Kinerja Karyawan). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variable dependent, semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Berikut hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.905	.78082

A. Predictors: (Constant), Insentif, Kedisiplinan

B. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan uji determinasi pada tabel 4.16 diperoleh angka nilai R sebesar 0,954. Nilai R sebesar 0,954 menunjukkan antara variabel independent (kedisiplinan dan insentif) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) berada pada kategori sangat kuat sesuai kategori pada tabel 3.1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

independent dengan variabel dependent memiliki hubungan yang sangat kuat.

Sedangkan nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,909 atau (90,9%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (kedisiplinan dan insentif) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) berpengaruh sebesar 90,9% dilihat dari nilai R^2 , sedangkan sisanya sebesar 9,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dibahas oleh peneliti dalam model penelitian ini.

b. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independent (kedisiplinan dan insentif) secara Parsial berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Uji ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Tabel 4.17
Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.790	1.195		8.190	.000
	KD	.061	.032	.130	2.920	.062
	IF	.597	.047	.855	12.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel kedisiplinan (X_1) sebesar 2,920 sedangkan t_{tabel} pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1$ atau $(45-2-1 = 42)$,

hasil diperoleh untuk t_{tabel} adalah 2,018, jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (2,920 > 2,018), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.

Sedangkan t_{hitung} untuk variabel insentif (X_2) sebesar 12,676 sedangkan t_{tabel} pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1$ atau ($45-2-1 = 42$), hasil diperoleh untuk t_{tabel} adalah 2,018, jadi $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($12,676 > 2,018$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.

c. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independent (kedisiplinan dan insentif) secara keseluruhan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian adalah 0,05 dengan $df-1$ dan $df-2$ ($n-k-1$). Adapun hasil dari uji F sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji Simultan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.916	2	128.458	210.696	.000 ^b
	Residual	25.607	42	.610		
	Total	282.522	44			

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Insentif, Kedisiplinan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.18 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 210,696 > F_{tabel} 3,220$ ($df-1 = 2$) dan ($df = n-k-1$ atau $45-2-1 = 42$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($210,696 > 3,220$ dan signifikansi $0,05$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidimpuan secara Simultan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidimpuan. Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil Uji Determinasi R Square (R^2)

Hasil uji determinasi diperoleh angka nilai R sebesar 0,954. Nilai R sebesar 0,954 menunjukkan hubungan antara variabel independent (Kedisiplinan dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) berada pada kategori sangat kuat sesuai kategori pada tabel 3.1 yang menjelaskan bahwa nilai R berada diantara 0,80-1,000 (0,954), hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dengan variabel dependent memiliki hubungan yang sangat kuat.

Sedangkan nilai R *Square* (R^2) sebesar 0,909 atau (90,9%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Kedisiplinan dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) berpengaruh sebesar

90,9% dilihat dari nilai R^2 , sedangkan sisanya sebesar 9,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dibahas oleh peneliti dalam model penelitian ini.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Kedisiplinan sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada kinerja orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa dalam mencapai tujuan perlu meningkatkan kualitas kerja serta tingkah laku yang baik dalam bekerja. Sehingga pemberian insentif terhadap karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Dari hasil Analisis Regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% (0,05), maka diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,920$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan

Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan, dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,920 > 2,018$), Jika variabel kedisiplinan meningkat dengan asumsi variabel insentif maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ahmad Musliman, yang berjudul Pengaruh Insentif Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Aksara Putri Palembang) menyatakan bahwa Pengaruh insentif dan disiplin pegawai terhadap kinerja dilihat dari uji hipotesis, menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,061 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,701. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja (Studi Kasus PT. Aksara Putri Palembang). Selanjutnya Ainun Mamnuah, menyimpulkan bahwa Dari hasil perhitungan secara parsial maupun simultan diketahui bahwa kompensasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang.

Jadi kesimpulannya, kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Sehingga perusahaan diharapkan untuk bersikap tegas terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan guna untuk mendidik karyawan disiplin dalam memberikan kinerja yang baik pada perusahaan.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, sesuai dengan standar perusahaan sehingga *output* yang dihasilkan dapat meningkat daripada *input* dan akhirnya kinerja dapat meningkat. Jadi pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja, agar kinerja yang dihasilkan berfungsi untuk meningkatkan penghasilan perusahaan serta perkembangan perusahaan untuk masa depan yang lebih baik.

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji *t* pada tingkat signifikansi 5% (0,05), maka diperoleh hasil 12,676. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 12,676 > 2,018$. Jika variabel insentif meningkat, dengan asumsi variabel kedisiplinan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baim Santo Pulungan yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Anggota Tim Swalayan Alfamart

di Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menyatakan diketahui R sebesar 0,744 dan R² sebesar 0,553. Dengan hasil tersebut berarti bahwa sebesar 55,3% variabel tingkat kinerja dipengaruhi oleh variabel pemberian insentif dan kedisiplinan, terbukti bahwa baik secara Parsial maupun Simultan antara variabel mempunyai hubungan erat terhadap tingkat kinerja. Hal ini menunjukkan ada pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja para Anggota Tim Swalayan Alfamart Kota Pekanbaru. Selanjutnya Tri Hardjono menyimpulkan bahwa dari hasil penelitiannya menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS Negeri 10 Sipil. Pengaruh perubahan motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 35,9%.

Jadi kesimpulannya, insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan. Sehingga perusahaan diharapkan untuk bersikap tegas terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta memberikan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik. kinerja merupakan salah satu hal yang paling dibutuhkan dalam memajukan perusahaan.

4. Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi sesuai dengan yang

diharapkan oleh perusahaan dan sekaligus untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat dinilai dari kualitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerja yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan tidak akan bisa bergerak tanpa adanya kinerja karyawan yang baik dan profesional, sehingga suatu perusahaan memiliki harga mati terhadap kinerja yang dibutuhkan untuk mencapai dan mengembangkan tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari perkembangan yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri, salah satu hal yang sering dikatakan bahwa perusahaan itu berhasil ketika banyaknya pendapatan yang dihasilkan dalam perusahaan. Bagi karyawan yaitu meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok; Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan maka seseorang itu akan termotivasi untuk memperolehnya.

Dalam penelitian ini $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($210,696 > 3,220$) maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan secara Simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Yulia Wijayanti

dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Kudus. Menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan (X1), dan insentif (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil uji t test yang ternyata nilai koefisien regresi masing-masing variabel 7,565; 5,414 dan 2,345 lebih besar jika dibandingkan Dengan nilai t tabel 1,658 maka t hitung di tolak (H_0), artinya hipotesis nihil. Jadi seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan Kemara Giri dengan judul Pengaruh insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastcture, Tbk Bandung. Menyatakan bahwa hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi dan diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,4454. Jadi dalam penelitian ini 44,54% dipengaruhi oleh insentif dan motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya yang 55,46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastcture, Tbk Bandung.

Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan insentif di diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi atau perusahaan agar tujuan dapat dicapai secara maksimal. Ditambah dengan

adanya sikap kedisiplinan dan pemberian insentif dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan dalam perusahaan perusahaan. Sehingga kedua variabel ini digunakan sebagai pendorong dalam peningkatan dan perkembangan perusahaan.

E. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam Metodologi Penelitian hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini ada beberapa keterbatasan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan menyusun skripsi adalah dalam penelitian ini hanya membahas tentang kedisiplinan dan insentif serta kinerja karyawan saja. Selanjutnya pada menyebarkan angket peneliti, tidak mengetahui bagaimana kejujuran responden-responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan peneliti sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sekuat tenaga agar keterbatasannya dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.** Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) pada kedisiplinan dengan taraf signifikan 5% diperoleh $t_{hitung} \text{ (Kedisiplinan)} > t_{tabel}$ yaitu $2,920 > 2,018$ maka dapat disimpulkan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada Pengaruh Kedisiplinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
2. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) pada insentif dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh $t_{hitung} \text{ (insentif)} > t_{tabel}$ yaitu $12,676 > 2,018$ maka dapat disimpulkan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Ada Pengaruh Insentif (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.
3. Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) pada Kedisiplinan(X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh $f_{hitung} \text{ (kinerja karyawan)} > f_{Tabel}$ yaitu $210,696 > 3,220$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kedisiplinan dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan agar lebih meningkatkan dan mengembangkan kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan cara menetapkan peraturan mengenai etika dalam perusahaan dan juga untuk hasil dan laba dalam perusahaan sesuai dengan yang ditargetkan oleh pihak perusahaan. PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan juga harus lebih memperhatikan kebijakan-kebijakan yang baik dengan memberikan solusi pembiayaan dana usaha mikro, kecil, menengah, dan koperasi (UMKMK) dengan kemampuan yang berdasarkan kelayakan usaha serta prinsip ekonomi pasar.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam mendapatkan insentif yang tinggi. Selain itu, dapat juga menambah periode penelitian untuk memperoleh hasil yang baik, sehingga PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan lebih di kenal banyak masyarakat.
3. Kepada pembaca diharapkan setelah membaca skripsi ini dapat memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Dapat juga

menjadi bahan referensi dalam penelitian selanjutnya. Bagi pembaca yang bukan berlatar belakang pendidikan ekonomi dan perbankan juga dapat menambah wawasan mengenai perbankan dan ekonomi yang selama ini belum diketahuinya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

Buku Catatan Tahunan *PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan*, Part 1. 2016.

Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan*, Jakarta: Jumanatul'ali, 2010.

CTP MARKETING (Compherensive Training Program Marketing), PT. PNM Permodalan Nasional Madani (Persero) Divisi Pusat Pendidikan dan Pelatihan, 2015.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya, Karya Insan Indonesia*, Jakarta, 2004.

Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahan*, Jakarta: Jumanatul'ali, 2010.

Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012.

Divisi Coorporate Legal PT. PNM (Persero), *Pedoman Pelaksanaan Aspek Hukum dalam Pembiayaan Mikro*, Edisi Perdana, 2012.

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Macana Jaya Cemerlang, 2007.

Harsono, *Manajemen Publik Cetakan Kedua*, Jakarta: Balai Aksara Ghalia Indonesia, 1987.

Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.

Hasibuan, Malayu S. P, *Manajement Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.

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

Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2014.

J Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga, 2009.

Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel*, Jawa Barat: Alfabeta, 2010.

Sugiono & Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS*, Bandung : Alfabeta, 2015.

Setiawan & Dewi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, Yogyakarta : CV, Andi, Offset, 2010.

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.

Suwanto, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.

S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999.

Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D)*, Bandung: Alfabeta, 2012.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BpFe-Yogyakarta, 1988.

Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Zega, Erwin Syaputra Wawancara dengan *Marketing Unit PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan*, hari : Senin, 07 Mei 2016.

Zega, Erwin Syaputra, Wawancara dengan *Marketing Unit PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan*, hari : Selasa, 08 Mei 2016.

Zega, Erwin Saputra, *Marketing Unit*, PT. PNM (Persero) – ULaMM Padangsidempuan , Wawancara dengan *Karyawan ULaMM*, Hari : Senin 25 Juli 2016.