



**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.TRI BAHTERA  
SRIKANDI KEBUN PANTAI BARAT DIVISI TUNAS KARYA  
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**SYAHARA  
Nim. 12 230 0081**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN  
2018**



**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP  
DISIPLIN KEJA KARYAWAN PADA PT.TRI BAHTERA  
SRIKANDI KEBUN PANTAI BARAT DIVISI TUNAS KARYA  
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**SYAHARA**

**Nim: 12 230 0081**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

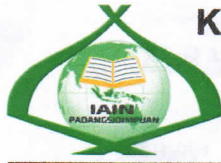
**Muhammad Isa, ST., MM**  
**NIP.19800605 201101 1 003**

**PEMBIMBING II**

**Rih Hayati Lubis, SP. MP**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



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

**SURAT KETERANGAN**

Lampiran : a.n  
: 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 8 Januari 2018  
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. **Syahara** yang berjudul **"Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tribahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi (SE) 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 munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

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

**PEMBIMBING II**

**Rini Hayati Lubis, SP. MP.**

**SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI**

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahara  
NIM : 12 230 0081  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul : **Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tribahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal.**  
Skripsi

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 8 Januari 2018

Saya yang Menyatakan,



Syahara  
NIM. 12 230 0081

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahara  
NIM : 12 230 0081  
Jurusan : Manajemen Bisnis  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)  
Jenis Karya : Skripsi

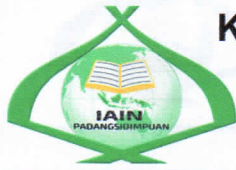
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exslusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Tribahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya kabupaten Mandailing Natal**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan  
Pada tanggal : 8 Januari 2018  
Yang menyatakan,



Syahara  
Nim : 12 230 0081



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

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

**DEWAN PENGUJI**  
**UJIAN MUNAQASYAH SKRIPSI**

**NAMA : SYAHARA**  
**NIM : 12 230 0081**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI**  
**TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA**  
**PT.TRIBAHTERA SRIKANDI KEBUN PANTAI**  
**BARAT DIVISI TUNAS KARYA KABUPATEN**  
**MANDAILING NATAL**

**Ketua**

**Drs. Kamaluddin, M.Ag**  
**NIP. 19651 1021991031001**

**Sekretaris**

**Nofinawati, M.A**  
**NIP. 198211162011012003**

**Anggota**

**Drs. Kamaluddin, M.Ag**  
**NIP. 19651 1021991031001**

**Nofinawati, M.A**  
**NIP.198211162011012003**

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

**Azwar Hamid, M.A**  
**NIP. 19860311 201503 1 005**

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di : Padangsidempuan**  
**Tanggal : 26 Oktober 2018**  
**Pukul : 02.00 s/d Selesai**  
**Hasil/Nilai : 74,75 (B)**  
**Predikat : Amat Baik**  
**IPK : 3,20**



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

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

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. TRIBAHTERA SRIKANDI KEBUN PANTAI  
BARAT DIVISI TUNAS KARYA KABUPATEN  
MANDAILING NATAL**

**NAMA : Syahara  
NIM : 12 230 0081**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 9 November 2018  
Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S. HL., MSi  
NIP. 19780818 200901 1 015**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal ”**. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, SHI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, 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 Kerjasama.

3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Syariah serta seluruh civitas akademika IAIN padangsidempuan.
4. Bapak Muhammad Isa, ST., M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, SP.MP selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Serta seluruh Akademika IAIN padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN padangsidempuan. Khususnya kepada Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu peneliti dalam memenuhi kelengkapan skripsi ini.
6. Bapak Yusri Fahmi, MA selaku Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penelitian skripsi ini.
7. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, dorongan, dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan
8. Terima kasih yang tak ternilai kepada Ayahanda Syafaruddin dan Ibunda Rismi Wati yang telah banyak melimpahkan pengorbanan, kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. Terima kasih juga kepada kakak

May Syaroh dan adek-adek tersayang (Siti Suleha, Zulfajri Anto, Siti Masitoh, Juni Novita Zul Pandi, Muhammad Safri, Adilla Zahira, dan Adnak Khair Ardani) yang menjadi motivasi terkuat dalam perkuliahan dan penelitian skripsi ini.

9. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya Ekonomi Syariah-2 angkatan 2012 IAIN Padangsidempuan yang selalu memberikan bantuan dalam kegiatan perkuliahan maupun penelitian skripsi ini.

Akhir kata peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Padangsidempuan, 8 Januari 2018

peneliti

SYAHARA

NIM. 12 230 0081

## ABSTRAK

**Nama** : SYAHARA  
**Nim** : 12 230 0081  
**Judul Skripsi:** **Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal**

PT.Tribahtera Srikandi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan, salah satu komoditi yang dibudidayakan dalam perusahaan ini adalah kelapa sawit. Dari hasil penelitian yang dilakukan kedisiplinan yang ada pada PT.Tribahtera Srikandi mengalami penurunan yang diakibatkan kurangnya perusahaan memberikan insentif dan motivasi pada karyawan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh insentif dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tribahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial dan secara simultan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori insentif, motivasi kerja dan disiplin. Teori tersebut menjelaskan bahwa apabila pegawai mendapatkan insentif maka kualitas kerja karyawan akan meningkat. Selain dengan memberikan insentif sebagai balas jasa bagi karyawan perusahaan juga harus memberikan motivasi sebagai alat untuk memacu semangat kerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang membangun semangat untuk menjalankan tugas khususnya kepada karyawan serta pemberian insentif yang sesuai tugas yang mereka emban. Maka akan mendorong tingkat kedisiplinan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dan instrument pengumpulan data menggunakan angket dengan sampel 60 orang karyawan. Pengolahan data dilakukan pada SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, terdapat pengaruh antara insentif dan motivasi terhadap disiplin kerja pada PT. Tribahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal hal tersebut diperoleh dari hasil analisis determinasi dengan nilai  $R Square$  sebesar 0,859 atau 85,9%. Insentif dan motivasi mempengaruhi disiplin kerja, sebesar 85,9% sedangkan 14,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan berdasarkan uji secara parsial (uji t) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap disiplin kerja dimana  $t_{hitung}$  sebesar  $3,644 > t_{tabel}$  sebesar 2,002. Sedangkan uji secara parsial (uji t) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap disiplin kerja dimana  $t_{hitung}$  sebesar  $4,657 > t_{tabel}$  2,002. Sedangkan secara simultan insentif dan motivasi terdapat pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dimana  $F_{hitung}$  sebesar 12,186 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,374

**Kata Kunci:** Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b>	
<b>BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSAH</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Depenisi Operasional Variabel .....	8
E. Rumusan Masalah .....	9
F. Tujuan Penelitian .....	9
G. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori .....	11
1. Insentif .....	11
a. Pengertian Insentif .....	11
b. Bentuk-bentuk Insentif .....	12
c. Sistem Pemberian Insentif .....	13
d. Faktor-faktor Insentif.....	16
e. Indiator-indikator Insentif .....	17
2. Motivasi .....	19
a. Pengertian Motivasi .....	19
b. Teori Awal Tentang Motivasi .....	22
c. Unsur-unsur Motivasi .....	26
d. Peranan Motivasi .....	27
e. Motivasi Versu Kepuasan Kerja.....	28
f. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam .....	29
g. Tehnik Memotivasi .....	30
h. Tujuan Pemberian Motivasi .....	31
3. Disiplin Kerja .....	31
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	31
b. Pentingnya Disiplin Kerja .....	34

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	34
d. Indikator-indikator Kedisiplinan .....	37
B. Penelitian Terdahulu .....	39
C. Kerangka Pikir .....	42
D. Hipotesis .....	43

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. WaktuDan LokasiPenelitian.....	43
B. JenisPenelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel .....	44
a. Populasi .....	44
b. Sampel .....	44
D. Instrument Pengumpulan Data .....	45
a. Kuesioner (Angket) .....	45
E. Uji Validitas dan Reliabelitas .....	47
1. Uji Validitas .....	47
2. Uji Reliabelitas .....	47
F. Uji Analisis Data .....	48
1. Uji Normalitas .....	48
2. Uji Asumsi Klasik .....	49
a. Uji Multikolonieritas .....	49
b. Uji Heteroskedastisitas .....	49
c. Uji Autokorelasi .....	50
3. Analisis Regresi Berganda .....	50
4. Uji Hipotesis .....	51
a. Uji Determinasi( $R^2$ ) .....	51
b. Uji t (uji parsial) .....	51
c. Uji F(uji simultan) .....	52

### **BAB IVHASIL PENELITIAN.....53**

A. Gambaran Umun .....	53
1. Sejarah Singkat PT.Tribahtera Srikandi.....	53
2. Kondisi Geografis .....	54
3. Visi dan Misi PT Tribahtera.....	55
4. Pemberian Tugas dan Tanggung Jawab .....	56
5. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja .....	57
B. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	57
1. Uji Validitas .....	57
a. Uji Validitas Insentif .....	57
b. Uji Validitas Motivasi .....	58
c. Uji Validitas Disiplin .....	59
2. Uji Reabilitas .....	59
3. Uji Normalitas .....	61
4. Uji Multikolonieritas .....	62
5. Uji Heteroskedastisitas .....	63

6. Uji Autokorelasi .....	64
C. Analisis Regresi Berganda .....	64
D. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	66
E. Uji Hipotesis .....	67
1. Uji Parsial (t) .....	67
2. Uji Simultan (F) .....	68
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
G. Keterbatasan Hasil Penelitian .....	71
<b>BAB V: Penutup</b> .....	<b>72</b>
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran-Saran .....	73

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAY DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
Tabel 1 : Defenisi Operasional Variabel .....	8
Tabel 2 : Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 3 : Penentuan Skor Alternatif atas Jawaban Kuesioner.....	46
Tabel 4 : kisi-kisi Angket Insentif, Motivasi, dan Disiplin.....	46
Tabel 5 : rincian Pormasi Struktur Pegawai.....	56
Tabel 6 : Jumlah Tenaga Kerjadan Jam Kerja .....	57
Tabel 7 : Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1) .....	57
Tabel 8 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2) .....	58
Tabel 9 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (Y).....	59
Tabel 10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X1) .....	60
Tabel 11 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi(X2) .....	60
Tabel 12 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (Y).....	60
Tabel 13 : Hasil Uji Normalitas .....	61
Tabel 14 : Hasil Uji Multikolonieritas .....	62
Tabel 15 : Hasil Uji Autokorelasi.....	64
Tabel 16 : Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	65
Tabel 17 : Hasil Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ ) .....	66
Tabel 18 : Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (t).....	67
Tabel 19 : Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (F) .....	68

**AT HIDUP**

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, *manage* yang berarti mengelola, mengurus, mengendalikan, mengusahakan, dan juga memimpin. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi. Pengertian manajemen menurut para ahli, Mary Parker Pollet menyatakan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Ada juga yang menyatakan defenisi manajemen merupakan ilmu sekaligus seni mengatur proses pemanfaatannya sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari 6 unsur yaitu: *men, money, method, materials, machines, dan market*. Manusia (*men*) berkembang menjadi satu unsur yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terjemahan dari *man power management* manajemen yang mengatur unsur manusia, ada juga yang menyebutnya dengan manajemen kepengawaian atau

---

<sup>1</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2000), hlm, 2.

manajemen personalia. Perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia, yaitu manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro dengan cara pendekatannya secara modern sedangkan personalia dikaji secara mikro, yang pendekatannya dilakukan secara personalia klasik.<sup>2</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang khusus yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin tercapai tanpa adanya peran aktif SDM meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Mengatur SDM adalah masalah yang sangat sulit untuk dilakukan disebabkan adanya pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen dalam suatu organisasi. Artinya karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Perencanaan yang dilakukan dalam MSDM seperti: pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, motivasi dan lainnya. Dimana dari pendekatan di atas akan meningkatkan kinerja. Kinerja adalah proses mengalokasikan penetapan tujuan, penilain dan pengembangan kinerja kedalam sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategi perusahaan. Dimana jika kinerja

---

<sup>2</sup>Erwin Trisnawati dan Sule Kurniawan Seafullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Pranada 2005), hlm. 75.

yang dimiliki seorang karyawan bagus maka otomatis berpengaruh terhadap perencanaan di dalam MSDM, salah satu dampak positif perencanaan yaitu kedisiplinan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Terutama pada PT. Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal disiplinnya belum sesuai yang diharapkan, seperti tingkat absensi, penggunaan waktu yang kurang efektif, dan bertanggung jawab atas tugasnya. Disiplin sangat diperlukan baik bagi perusahaan maupun organisasi.<sup>3</sup>

Adapun tantangan yang dihadapi dalam sumber daya manusia dimasa yang akan datang yaitu bagaimana menciptakan organisasi yang efektif, efisien, dan produktif, maka dari itu diperlukan MSDM yang berkualitas. Akan tetapi pada umumnya sebagian besar anggota dalam suatu organisasi memiliki kepentingan dan tanggung jawab sendiri ketika mereka bergabung pada organisasi tersebut yaitu ingin mendapatkan uang dan ini merupakan salah satu alasan mereka untuk bekerja. Dengan adanya permasalahan tersebut diperlukan adanya strategi untuk menciptakan MSDM yang berkualitas dengan cara memberikan insentif dan motivasi.

---

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm. 193

Insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Selain dengan memberikan insentif sebagai balas jasa terhadap kinerja karyawan perusahaan juga harus memberikan motivasi sebagai alat untuk memacu semangat kerja karyawan.<sup>4</sup>

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi ataupun perusahaan. Motivasi ini tidak tumbuh dengan sendirinya melainkan dengan adanya dorongan dari perusahaan untuk membangun semangat kerja bagi kerja karyawan atau SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Motivasi dan insentif memiliki hubungan erat terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan, yang tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi yang membangun semangat untuk menjalankan tugas khususnya kepada karyawan serta pemberian insentif yang sesuai

---

<sup>4</sup>Waynemony, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edis ke 10 jilid 1*, (Jakarta :Erlangga 2008). Hlm. 7.

tugas yang mereka emban. Maka akan mendorong tingkat kedisiplinan menjadi lebih baik dari sebelumnya.<sup>5</sup>

PT. Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan, salah satu komoditi yang dibudidayakan dalam perusahaan ini adalah kelapa sawit. Dari hasil survei yang dilakukan oleh peneliti kedisiplinan yang ada pada PT. Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya mengalami penurunan yang diakibatkan kurangnya perusahaan memberi perhatian pada karyawan. Hal ini terlihat dari seringnya karyawan terlambat masuk kerja seperti tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Absen Karyawan**

Bulan	Tgl	Jumlah Karyawan yang Terlambat Masuk	Bulan	Tgl	Jumlah Karyawan yang Terlambat Masuk
Juli 2017	1	8	Agustus 2017	1	12
	3	15		2	6
	4	18		3	11
	5	35		4	16
	6	10		5	10
	7	20		7	16
	8	8		8	9
	10	20		9	10
	11	27		10	23
	12	37		11	5
	13	18		12	9
	14	47		14	27
	15	5		15	23
	14	12		16	34
15	9	18	16		
17	30	19	8		
18	37	21	26		

<sup>5</sup>Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya Cetakan ke-4*, (J23akarta:Rineka Cipta,2012), hlm. 210.24

	19	21		22	16
	20	5		23	26
	21	32		24	12
	22	9		25	11
	24	13		26	25
	25	49		28	20
	26	23		29	32
	27	3		30	34
	28	28			
	29	17			
	31	18			

Sumber : absen Karyawan PT.Tribahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya kabupaten Mandailing Natal

Adapun faktor yang menghambat kedisiplinan karyawan yaitu tidak sesuai insentif yang diberikan kepada karyawan tersebut. Seperti dalam waktu panen sawit sedikit banyaknya yang dapat maka insentif yang diberikan pimpinan kepada karyawan tetap sama tidak ada penambahannya. Selain itu juga motivasi yang dilakukan masih belum optimal, misalnya motivasinya seperti pimpinan memberikan arahan kepada bawahannya.

Seperti halnya motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, misalnya menciptakan perubahan yang kuat contohnya jika seorang karyawan itu mengatakan bahwa dia tidak bisa melaksanakannya maka seharusnya pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya itu supaya tidak mudah menyerah dalam melaksanakan tugas tetapi harus tetap bersemangat maka bawahan akan berpikir sebaliknya. Tapi dalam kenyataannya dilapangan pimpinan tidak memberikan masukan dari karyawan dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan memberikan kepada pekerja keterangan yang mereka perlukan untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan yang baik.

Pada PT.Tri Bahtera Srikadi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya motivasi yang diberikan pimpinan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Motivasi sangat berpengaruh besar terhadap disiplin kerja dimana jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tidak baik maka karyawan juga malas dalam meningkatkan kerja mereka dan itu juga akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Maka dari itu pentingnya arti disiplin kerja pada perusahaan ialah untuk menjadikan tujuan perusahaan tercapai dalam meningkatkan kinerja yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan adanya kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap perusahaan terutama dalam memaksimalkan produksi pada PT. Tri Bahtera Srikadi Kebun Pantai Barat.

Dari uraian latar belakang masalah diatas peneliti tertarik meneliti dengan judul: **“Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya atasan memberikan motivasi kepada bawahannya
2. Rendahnya kedisiplinan karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Kebun pantai Barat Divisi Tunas karya
3. Insentif mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Kebun pantai Barat Divisi Tunas karya

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel yaitu variabel bebas (*independen*) yaitu insentif dan motivasi dan variabel terikat (*dependen*) yaitu disiplin kerja.

### D. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahan terhadap istilah yang digunakan dalam judul proposal ini maka dibuat defenisi operasional variabel penelitian sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala likert
1	Insentif	Insentif yang dimaksud berupa tunjangan kinerja yaitu merupakan tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan maupun pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar	1. Material a. Uang b. Barang-barang yang dinilai dengan uang 2. Non material a. Pujian b. Kesempatan promosi c. Kondisi kerja yang menyenangkan d. Rasa berpartisipasi e. Penempatan yang sesuai dengan keahlian 3. Semi material a. Diundang pada pertemuan khusus b. Pemberian tanda kenang-kenangan <sup>6</sup>	Skala likert
2	Motivasi	Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan rasa penghargaan 4. Kebutuhan rasa aman	Skala likert
3	Disiplin	Disiplin kerja adalah	1. Taat pada peraturan	Skala

<sup>6</sup>Sudarwan darmin, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta : Rineka Cipta,2012), hlm. 43

		kesediaan menaati semua peraturan perusahaan maupun instansi dan norma-norma yang berlaku	2. Tingkat absensi 3. Bertanggungjawab atas tugas 4. Penggunaan waktu yang efektif <sup>7</sup>	likert
--	--	---	---	--------

### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Kabupaten Pantai Barat Divisi Tunas Karya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Kabun Pantai Barat Divisi Tunas Karya?
3. Apakah insentif dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Kabun Pantai Barat Divisi Tunas Karya?

### F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian antara lain

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikadi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada PT. Tri Bahtera Srikadi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya

---

<sup>7</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm.194.

3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikadi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya

#### **G. Manfaat penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan teori yang diperbolehkan selama masa studi serta menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk dapat menentukan kebijakan yang diambil perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahan masukan dalsam penelitian sejenis pada penelitian yang akan datang.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **A. Kerangka Teori**

#### **1. Insentif**

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

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para karyawannya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang non materi<sup>1</sup>.

Insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang (finansial) berdasarkan perhitungan selisih antara besarnya pembiayaan yang ditargetkan dengan yang dipergunakan secara nyata, selama satu periode pemberian bonus. Dengan demikian berarti besarnya bonus tergantung pada kemampuan

---

<sup>1</sup>Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm. 234.

mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.<sup>2</sup>

#### **b. Bentuk-Bentuk Insentif**

Insentif dari setiap instansi berbeda-beda, tergantung kebijakan masing-masing instansi tersebut. Namun ada beberapa macam bentuk insentif yang biasanya diberikan kepada karyawan ataupun pegawai pada suatu instansi. Bentuk-bentuk tersebut antara lain:

##### 1) Insentif material

Insentif material merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

##### 2) Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian piagam penghargaan.
- b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi atau tidak resmi.
- c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
- d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.

---

<sup>2</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), hlm. 383.

- e. Pemberian tanda jasa ataupun medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas tinggi.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
- g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

### c. Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikianrupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.<sup>3</sup>

#### 1) Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti

---

<sup>3</sup>Dessler Garry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* diterjemahkan dari Judul "Buku Asli" Erwin Trisnawati dan Sule Kurniawan, (Jakarta: Penerbit Indeks, 2007). hlm. 95.

pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

## 2) Insentif Langsung

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

## 3) Insentif Individu

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

## 4) Insentif Tim

Insentif tim pada dasarnya merupakan insentif individual, yang diperoleh karena menjadi anggota tim atau yang diperoleh berdasarkan hasil kerja tim atau kelompok. Misalnya berupa bonus karena keberhasilan tim meningkatkan produktivitas atau memperluas pasar. Dengan demikian tim kerja dapat diartikan sebagai penugasan sejumlah pekerja untuk bekerjasama dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan insentif tim berarti insentif yang diberikan pada anggota suatu tim yang sebagai satu

kesatuan bekerjasama melaksanakan tugas-tugas yang sama, pada waktu yang sama pula.

Adapun tujuan insentif tim ini mendorong terwujudnya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan bisnis organisasi, bukan persaingan yang bersifat saling menghalangi yang dapat merugikan organisasi.

#### 5) Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.<sup>4</sup>

#### 6) Bagi Hasil

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

---

<sup>4</sup>Koko Sujatmoko, *Jurnal Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran* (Jakarta : 2014) .

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

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup dua hal, yaitu:

##### 1) Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

##### 2) Prestasi kerja

Seorang karyawan dikatakan berhasil apabila karyawan tersebut mempunyai atau yang memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

##### 3) Laba perusahaan

Laba adalah suatu keuntungan yang melebihi dari modal awal. Dalam perusahaan yang di namakan laba perusahaan adalah peningkatan

yang dihasilkan dari pendapatan awal. Dalam perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada para karyawannya bukan hanya menguntungkan kepada karyawannya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan sendiri. Maka dari itu suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para karyawannya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.<sup>5</sup>

**e. Indikator-indikator insentif**

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

2) Lama Kerja

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

---

<sup>5</sup>*Ibid*, hlm. 380-381

bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila adakesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

### 3) 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 pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

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

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi dapat dilihat dari dua segi yaitu pengertian dari segi etimologi maka motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti daya batin, dorongan atau motivasi. Sedangkan dari segi terminologi dorongan atau kekuatan dari seseorang unruk melakukan sesuatu.<sup>6</sup>

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur dalam manajemen. Motivasi berbeda-beda diantara orang-orang tergantung dari banyak faktor seperti: kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur. Seorang manejer yang tidak bermotivasi untuk kemajuan dan berhasil, akan mendapatkan hal yang sulit untuk memotivasi orang lain. Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan apapun yang harus diatasi. Pemikiran positif dan ketaatan kepada jalannya kegiatan, yang dinyatakan, yang juga merupakan faktor-faktor motivasi.<sup>7</sup>

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut French dan Raven, sebagai mana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh karyawan diperusahaan tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi Perusahaan. Dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja yang baik menurut Griffin (2002) ditentukan oleh tiga

---

<sup>6</sup>Amini, *perilaku organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2004), hlm. 62.

<sup>7</sup>George dan terrylesline, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1992), hlm.

faktor yaitu: Motivasi, Kemampuan, dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu subjek yang penting bagi manajer. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Beberapa pendapat tentang motivasi sebagai mana dikemukakan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) terdapat tiga pendekatan yang telah dikenal dalam dunia manajemen, yaitu: pendekatan tradisional atau dikenal sebagai *traditional model of motivation theory*, pendekatan relasi manusia atau *humanrelation model*, dan pendekatan sumber daya manusia atau *human resources model*.

Pendekatan tradisional sering kali dikaitkan dengan perspektif saintifik pendekatan ini memandang pada dasarnya manajer memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan, dan para karyawan hanya menunjukkan pekerjaan yang lebih baik hanya untuk mendapatkan banyak gaji atau bonus. Pendekatan relasi manusia sering kali dikaitkan dengan Elton Mayo dan para pengikutnya. Mayo justru menemukan bahwa pekerjaan sama yang terus menerus dilakukan akan menyebabkan kebosanan dan justru akan berdampak pada penurunan motivasi. Mayo menganggap bahwa kontak sosial atau relasi antara manusia justru akan membantu dan memelihara motivasi para karyawan.

Pendekatan sumber daya manusia sering kali dikaitkan dengan positif dan negatif. Pekerjaan pada dasarnya bukan sesuatu yang tidak disukai. Para karyawan akan memberikan kontribusi terhadap suatu tujuan yang

memberikan manfaat. Hampir pada dasarnya dapat melakukan sesuatu yang kreatif, inovatif, dan penuh tantangan dari pada sekedar menjalankan tugas yang ditugaskan kepada karyawan.

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai perilaku yang tinggi. Banyak istilah yang digunakan untuk motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan<sup>8</sup>.

Motivasi bersal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak motivasi ini hanya diberikan manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

---

<sup>8</sup>Erwin Trisnawati dan Sule Kurniawan, *Pengantar Manajemen* ( Jakarta: Kencana Pramada, 2005), hlm. 230-234.

## **b. Teori Awal Tentang Motivasi**

### 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang paling dikenal mungkin adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah psikolog humanistik yang berpendapat bahwa dalam diri orang terdapat hierarki lima kebutuhan. Indikator-indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator motivasi

- a) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- d) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Maslow berpendapat bahwa tiap tindakan dalam hierarki itu harus terpenuhi sebelum hirarki berikutnya menjadi aktif. Jika ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, perlu memahami tingkat mana keberadaan orang itu dalam hierarki dan berfokus pada pemenuhan kebutuhan atau di atas tingkat itu. Para manajer menerima hierarki Maslow berusaha mengubah organisasi dan praktek manajemen sehingga kebutuhan karyawan mereka terpenuhi.

Selain itu Maslow membedakan kelima kebutuhan itu menjadi tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan fisik dan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri digambarkan sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat itu berdasarkan atas premis bahwa kebutuhan

tingkat tinggi terpuaskan dari internal, sedangkan kebutuhan tingkat rendah kebanyakan terpuaskan dari eksternal.<sup>9</sup>

## 2) Teori X dan Teori Y Mc Gregor

Teori X dan teori Y sangat sederhana, teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif pada orang. Teori Y berasumsi bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif bekerja. Teori Y menggambarkan pandangan positif. Teori Y berasumsi bahwa pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima, dan secara nyata mencari tanggung jawab dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami.

McGregor yakin bahwa asumsi teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktek manajemen. Teori X berasumsi bahwa kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu, dan teori Y berasumsi bahwa kebutuhan tingkat tinggi manajer. Mc Gregor sendiri berpanggang pada keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih valid dari teori X. Oleh karena itu, ia berpendapat bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab dan yang menantang, dan hubungan kelompok yang baik akan memaksimalkan motivasi karyawan<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen Edisi Ke-6*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hlm.11

<sup>10</sup>Sondang, *Fungsi-fungsi Manajerial Cetakan ke-2*(Jakarta Bumi Aksara, 1992), hlm. 158

### 3) Teori Motivasi Higiene Herzberg

Teori motivasi Higiene Frederick Herzberg berpendapat bahwa faktor intrinsik terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja. Sedangkan faktor ekstrinsik terkait dengan ketidakpuasan kerja. Meyakini bahwa setiap individu terhadap pekerjaan itu menentukan kesuksesan atau kegagalan. Faktor-faktor yang terkait dalam kepuasan kerja intrinsik itu mencakup hal-hal semacam prestasi, pengakuan, dan tanggungjawab. Ketika orang-orang percaya dengan pekerjaannya mereka cenderung menganggap bahwa karakteristik itu ditentukan oleh diri sendiri. Di lain pihak, ketika mereka tidak merasa puas, mereka mengeluh faktor ekstrinsik, seperti kebijakan, pengelolaan perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

Menurut Herzberg faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari yang menghasilkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, setiap manajer yang berusaha menghapuskan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan harmoni di tempat kerja, tetapi bukan motivasi. Faktor-faktor ekstrinsik yang tidak menciptakan kepuasan kerja itu disebut faktor higienes. Jika faktor-faktor itu memadai orang itu tidak terpuaskan tetapi orang itu termotivasi. Faktor higienes adalah faktor yang menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak termotivasi. Untuk memotivasi orang supaya bekerja Herzberg

menekankan motivator, faktor intrinsik yang meningkatkan kepuasan kerja.

Motivator adalah faktor yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.<sup>11</sup>

### c. Unsur-unsur Motivasi

Motivasi mengandung beberapa unsur yaitu:

#### 1) Tujuan

Manusia adalah mahluk bertujuan, meski tidak ada manusia yang mempunyai tujuan yang benar-benar sama didalam mengarungi hidup ini. Manusia dalam organisasi yang memiliki motivasi tinggi senantiasa sadar bahwa antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi tidak terpisahkan, sekalipun terpisahkan tidak terlalu senjang. Terdapat kesenjangan besar pada dirinya bahwa dia membutuhkan organisasi sebagai wahana untuk hidup, dan dia sadar pula bahwa organisasi membutuhkan bantuan dirinya. Organisasi yang di maksud disini adalah mereka yang mau dan mampu berperilaku secara bertujuan.

#### 2) Kekuatan dalam diri individu

Manusia adalah insan yang memiliki energi apakah itu energi fisik, mental, otak dan spiritual dalam arti luas. Kekuatan ini berubah dalam bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan tugas secara tepat waktu, optimal secara pelayanan, efisien secara pelayanan, akurat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai, serta mampu memasukkan pengguna. Manusia organisasional bekerja dalam organisasi samata-mata karena rasa terpanggil untuk berbuat, tanpa mengingkari ada maksud-

---

<sup>11</sup>Stephen P Robbins, *Manajemen Edisi Kedelapan*, (Jakarta: PT INDEKS, 2007), hlm.134.

maksud yang ingin dicapai dari pekerjaan itu, seperti gaji, aktualisasi diri, mengisi waktu luang atau rekreasi. Perilaku atau perbuatan sehari-hari manusia semacam ini berlangsung secara rutin sengaja dan bersahaja.

### 3) Keuntungan

Bahwa manusia mendapatkan keuntungan adalah manusiawi meski harus dihindari sikap yang hanya ingin bekerja manakala ada keuntungan langsung yang akan diperoleh. Keinginan untuk mendapatkan ini akan menjadi sumber bahaya bagi organisasional, jika ia semata-mata bekerja karena keinginan untuk memperoleh keuntungan atas setiap pekerjaan yang diselenggarakan dilihat dari dimensi untung ruginya. Manusia organisasional adalah makhluk normal yang tarap keinginannya sangat tinggi, dalam proses kerja tidak terlepas dari adanya hasrat meraih sesuatu. Rasa dekat terhadap kebutuhan, keinginan memperoleh imbalan, rasa ingin meningkatkan diri, dan seperangkat keinginan mencari keuntungan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan aktivitas manusia.<sup>12</sup>

#### **d. Peranan Motivasi**

Motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh motif-motif khusus yang dimiliki oleh para karyawan dalam hal bekerja melaksanakan pekerjaan tertentu. Dalam banyak hal, tugas pihak manajemen adalah menyalurkan motif-motif para karyawan mereka secara efektif ke arah tujuan keorganisasian. Belakangan ini para manajer makin banyak

---

<sup>12</sup>Sudarwan Darwin, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 16

menaruh perhatian terhadap syarat-syarat organisasi mereka. Setiap organisasi perlu memiliki tiga syarat sebagai berikut:

- 1) Orang-orang bukan saja tertarik untuk turut berpartisipasi dengan organisasi, tetapi tetap berada disana.
- 2) Orang-orang harus melaksanakan tugas-tugas untuk apa mereka dipekerjakan.
- 3) Orang-orang harus melampaui kinerja rutin dan melibatkan diri dalam perilaku yang bersifat kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka.

Dengan kata lain, agar organisasi menjadi efektif, maka organisasi tersebut perlu menangani masalah motivasi dengan keputusan untuk turut serta dengan organisasi yang bersangkutan dan keputusan untuk memproduksi pada tempat kerja.<sup>13</sup>

#### **e. Motivasi Versus Kepuasan Kerja**

Penting untuk membedakan konsep motivasi dengan kepuasan kerja, karena istilah tersebut sangat sering disamakan. Kebanyakan karyawan mengutamakan perasaan terhadap berbagai macam aspek pekerjaan seperti imbalan yang diterima, supervisi yang dialami dan peluang untuk meraih promosi.

Ada berbagai macam cara yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya yaitu meminta responden untuk menyatakan pilihan dengan kata-kata “ya”, “tidak”, atau “tidak pasti”. Sedangkan untuk menilai motivasi ada dua macam metode yang digunakan pertama yaitu berupa pertanyaan

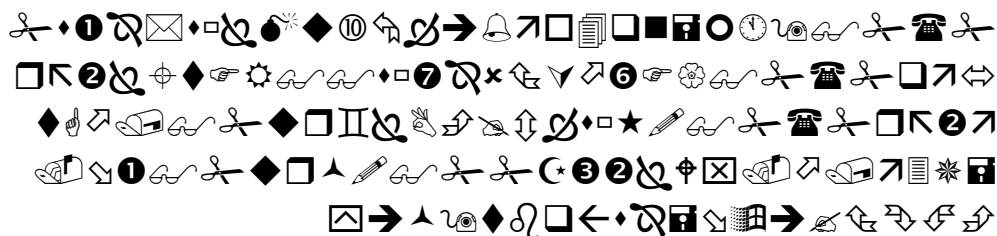
---

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm.63.

yang berhubungan dengan keinginan spesifik berupa keinginan yang ada dalam diri karyawan. Kedua yaitu mengasumsikan bahwa memiliki suatu kebutuhan.<sup>14</sup>

#### f. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Jumu'ah ayat 10.



Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Berdasarkan ayat di atas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, karena bekerja dalam Islam merupakan ibadah. Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam hidup kita untuk kehidupan di dunia dan akhirat. Pada hakekatnya, seseorang yang bekerja keras untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaan.

<sup>14</sup>Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004) hlm.35.

Rasulullah SAW sendiri bekerja keras untuk bertahan hidup. Beliau mengembala kambing dan ikut berdagang dengan pamannya. Dengan begitu beliau sudah memberikan contoh kepada umatnya untuk bekerja demi mempertahankan hidup selain menggunakan waktunya untuk beribadah kepada Allah SWT. Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa banyak motivasi yang membuat seseorang bekerja, baik itu motivasi dari dalam (*Interen*) maupun dari luar (*Eksteren*). Hal itu tidak bertentangan dengan ajaran Islam yang menyeru agar manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemenuhan kebutuhan inilah yang merupakan salah satu dari motivasi dari dalam.<sup>15</sup>

#### **g. Teknik Memotivasi**

- 1) Berpikir positif. Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidak beresan, tetapi kita lupa memberikan dorongan positif agar mereka terus maju.
- 2) Menciptakan perubahan yang kuat. Adanya kemampuan yang kuat untuk mengubah situasi diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu, menjadi mampu tidak mau menjadi mau. Kata “ saya juga bisa ” dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi.
- 3) Membangun harga diri. Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain sendiri yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah satu teknik memotivasi. “saya mengharapkan bantuan anda” merupakan bentuk penghargaan yang paling murah. Berilah mereka kesempatan bertanggung jawab, berilah wewenang, serta kebebasan untuk bertanggung jawab.

---

<sup>15</sup>Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok Edisi Ke-2* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 32-33.

- 4) Memantapkan pelaksanaan. Ungkapan yang jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu, dan hargai dengan tulus.
- 5) Membangkitkan orang lemah menjadi kuat. Buktikan bahwa mereka sudah berhasil, dan nyatakan kepada anda bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan. Binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.
- 6) Membasmi sikap suka menunda-nunda. Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segaralah untuk memulai. <sup>16</sup>

#### **h. Tujuan Pemberian Motivasi**

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya <sup>17</sup>

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

---

<sup>16</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan Edisi 4*, (Jakarta Timur:PT. Bumi Aksara,2013) hlm. 301

<sup>17</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta, PT. Bumi Aksara 2006), hlm. 221

semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat<sup>18</sup>.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga pada karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi karyawannya. Dengan demikian terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu: bersifat *preventive discipline* dan bersifat *coreetive discipline*.

Pendisiplinan *preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan *preventif* terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, ada tiga hal yang harus mendapat perhatian manajemen.

Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar memiliki rasa memiliki organisasi, perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah “anggota keluarga besar” organisasi yang bersangkutan.

Kedua, para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

---

<sup>18</sup>Hani Handoko, Edisi ke-2, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bffe, 1989) hlm.208-210.

Ketiga, para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Pendisiplinan *korektif* yaitu pelanggaran yang ditentukan atau yang berlaku dan tidak memenuhi standar yang ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi<sup>19</sup>. Berat atau ringan sanksi yang diberikan tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Agar pendisiplinan tercapai harus diterapkan secara bertahap. Misalnya:

- 1) Peringatan lisan oleh penyelia
- 2) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- 3) Penundaan kenaikan gaji berkala
- 4) Penundaan kenaikan pangkat
- 5) Pembebasan dari jabatan
- 6) Pemberhentian sementara
- 7) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- 8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan
- 9) Pemberhentian tidak hormat.

Pengenaan sanksi *korektif* diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal. Pertama, karyawan yang dikenakan sanksi harus diperhatikan pelanggaran atau kesalahan apa yang telah

---

<sup>19</sup>*Ibid*, hlm.45

diperbuatnya. Kedua, yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk membela diri. Ketiga, melakukan wawancara keluar.<sup>20</sup>

#### **b. Pentingnya Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama suatu 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. Selain itu, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau kemalasan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpelihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang sangat optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

#### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

---

<sup>20</sup>Hani Handoko, *Op. Cit*, hlm. 45.

1) Besar kecilnya pemberian insentif

Besar kecilnya pemberian insentif dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bila ia menerima insentif yang memadai, karyawan akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa insentif yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan bafikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapannya, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intrisiik lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

#### 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

#### 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat dalam melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

#### 6) Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

#### 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif seperti: saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering

mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tau bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

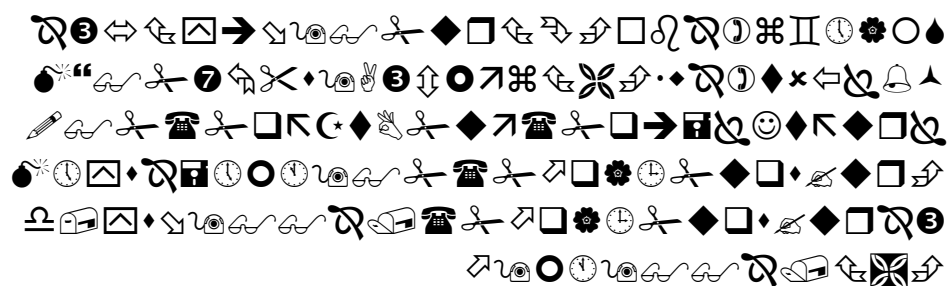
#### **d. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

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

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang baik.
- 3) Balas jasa 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 baik pula. Untuk menunjukkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya. Jadi, balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan

kadisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.<sup>21</sup>

Adapun ayat yang berkaitan dengan kedisiplinan yaitu Al-Qur'an surah Al-Asr ayat 1-3



Artinya: demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. Tafsiran dari ayat diatas adalah sebagai berikut: *Al-Asr* artinya zaman atau masa yang padanya Bani Adam bergerak melakukan perbuatan baik dan buruk. Malik telah meriwayatkan dari Zaid ibnu Aslam bahwa makna yang dimaksud adalah waktu asar. Tetapi pendapat yang terkenal adalah yang pertama. Allah Swt. bersumpah dengan menyebutkan bahwa manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, yakni rugi dan binasa. Maka dikecualikan dari jenis manusia yang terhindar dari kerugian, yaitu orang-orang yang beriman hatinya dan anggota tubuhnya mengerjakan amal-amal yang

---

<sup>21</sup>Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2001), hlm. 194.

saleh. Yakni menunaikan dan meninggalkan semua yang diharamkan. Yaitu tabah menghadapi musibah dan malapetaka serta gangguan yang menyakitkan dari orang-orang yang ia perintah melakukan kebajikan dan ia larang melakukan kemungkaran. Demikianlah akhir tafsir surat Al-'Asr, segala puji bagi Allah Swt. atas segala karunia-Nya.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Fakultas, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Luthf Yandri Erikc Rahmawan, Fakultas Ekonomi 2009	Analisis Pengaruh kepemimpinan, insentif dan motivasi terhadap disiplin kerja pada pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten magelang	Berdasarkan hasil pengujian validitas semua instrument kepemimpinan, insentif dan motivasi kerja valid.
2	Dhineu Herawati Sejati1), Aan Komariah 2), Abubakar 3) Departemen Administrasi Pendidikan FIP UPI	Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada pegawai negeri sipil PPPPTK TK dan PLB Bandung	Berdasarkan hasil penelitian uji yang digunakan adalah uji regresi, Hasil penelitian menunjukkan terdapat dan signifikan dari insentif terhadap disiplin kerja
3	Ida Ayu Putu Septy Diantari1 Ni Made Yuniari2 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT BANK tabungan Negara (persero), tbk cabang denpasar	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja

			karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda
4	Susianti Fakultas Ilmu Hukum dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang 2015	Pengaruh pemberian tunjangan daerah (insentif) terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di kantor camat pesisir	Berdasarkan hasil penelitian analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, dari hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara tunjangan atau motivasi (insentif) untuk meningkatkan disiplin pegawai
5	Rumiris Siahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Oktober 2013	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutanm	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Ada pengaruh yang signifikan antara Reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan

### Persamaan dan perbedaannya

1. penelitian Luthf Yandri Erikc Rahmawan, dengan judul analisis pengaruh kepemimpinan insentif dan motivasi terhadap disiplin kerja pada pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten magalang  
persamaannya: variabel Ynya sama-sama yaitu disiplin kerja

perbedaannya: pada penelitian peneliti analisis yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda sedangkan Luthf Yandri Ertikc Rahmawan persamaan regresi sederhana

2. penelitian DhineuHerawati Sejati dan Aan Komariah dengan judul pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada pegawai Negeri sipil PPPPTK TK dan PLB Bandung.

persamaannya: variabel X dan variabel Y sama dengan penelitian peneliti

perbedaannya: tehnik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan rumus solvin sedangkan Dineu herawati, aan komariah sampel yang di gunakan adalah tehnik total sampling.

3. Ida Ayu Putu dan ni made Yuniari dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank tabungan Negara (persero) tbk cabang Denpasar.

Persamaannya: variabel X dan variabel Y nya sama dengan penelitian peneliti.

Perbedaannya: tehnik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti menggunakan rumus solvin sedangkan Ida Ayu Putu dan ni made Yuniari tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

4. Penelitian Susianti dengan judul pengaruh pemberian tunjangan daerah (insentif) terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai di kantor camat pesisir.

Persamaannya : jenis penelitian yang di gunakan sama-sama penelitian kuantitatif

Perberdaanya : uji yang digunakan oleh peneliti adalah uji regresi berganda sedangkan susianti uji regresi berganda statistical product and service solution

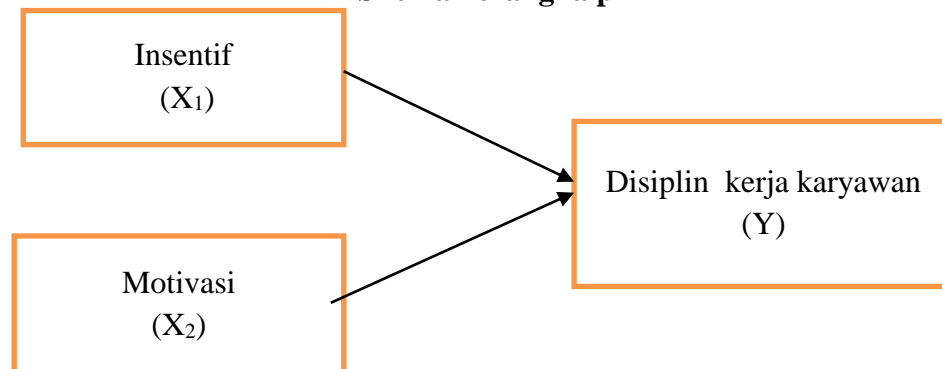
5. Peneliti Rumiris Siahaan dengan judul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III rambutan
- Persamaan : variabel Y nya sama, dan jenis penelitiannya juga sama sama-sama penelitian kuantitatif
- Perbedaannya : pada peneliti variabel X nya adalah motivasi dan insentif sedangkan Rumiris Siahaan *Reward* dan *punishment*

### C. Kerangka Pikir

Tujuan utama setiap perusahaan adalah untuk meningkatkan laba dengan cara meningkatkan jumlah produksi. Dalam hal ini juga berlaku pada PT.Tri Bahtera Srikadi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas karya Kabupaten Mandailing Natal. Salah satu faktor untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya upaya dalam peningkatan kinerja perusahaan salah. Satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan adalah memilih SDM yang berkualitas. Apabila SDM tidak memiliki kualitas yang baik maka ini akan menjadi beban bagi perusahaan.

Maka dari itu salah satu cara meningkatkan kualitas SDM yang baik adalah meningkatkan atau memperbaiki kualitas kedisiplinan dan ini merupakan salahsatu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM. Adapun faktoryang mendorong tingkat kedisiplinan untuk lebih baik yaitu dengan cara pemberian insentif, motivasi. Dimana insentif dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat kualitas kedisiplinan seorang karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja suatu perusahaan.

**Gambar 1.1**  
**Skema kerangka pikir**



Keterangan       $\longrightarrow$  : Mempengaruhi

#### **D. Hipotesis**

$H_{01}$ =Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat

$H_{a1}$ =Terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

$H_{02}$ =Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal

$H_{a2}$ =Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing pada bulan Maret sampai dengan Desember 2017.

### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif analisis deskriptif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaannya atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain.

Oleh karena itu penelitian kuantitatif secara tipikal dikaitkan dengan proses induksi enumeratif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi. Penelitian kuantitatif dengan deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan objek peneliti.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar), hlm. 13.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada dalam PT.Trihaftera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing natal, yang berjumlah 151 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dan ada juga yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling kebetulan . Dalam menggunakan penelitian ini peneliti tidak secara khusus mempertimbangkan siapa yang akan dijadikan subjek atau responden penelitiannya serta bagai mana cara mengambil. Adapun objek penelitian ini adalah PT.Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal. Adapun penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus solvin yaitu:<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Rosady Ruslan, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2004), hlm.150.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

$n$  : Ukuran Sampel

$N$  : Ukuran Populasi

$e$  : Standar error 10%

$$n = \frac{151}{1 + 151 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{151}{2,52}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang, dengan asumsi jumlah populasi seluruhnya 151 dengan  $e= 5\%$ .

#### **D. Instrument Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket.

##### **1. Kuesioner (Angket )**

Angket adalah suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk memperoleh data, angket disebar kepada responden dengan maksud agar

orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai permintaan penggunaan.<sup>3</sup>

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner kepada karyawan yang ada dalam PT. Tri Bahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal.

Kuesioner yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rumusan berikut:

**Tabel 3.3**  
**Penetapan Skor Alternative Jawaban Kuesioner**

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Pilihan Jawaban	Skor	Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Setuju (S)	2	Tidak Setuju (TS)	2
Tidak Netral (TN)	3	Netral (N)	3
Tidak Setuju (S)	4	Setuju (S)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	Sangat Setuju (SS)	5

*Sumber: Riduan, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*

Dengan menyusun angket, agar tidak keluar dari pembahasan yang diteliti, maka peneliti menyusun kisi-kisi angket sebagai berikut:

**Tabel 3,4**  
**Kisi-Kisi Angket Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja**

No	Variabel	Indikator	Item soal	Jumlah
1	Insentif (X <sub>1</sub> )	1. Kinerja	2, 6,	2
		2. Lama Bekerja	4	1
		3. Kebutuhan	3	1
		4. Keadilan dan kelayakan	1, 5, 7	3
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	1. Kebutuhan Fisik	1, 2, 3	3
		2. Keamanan	4, 5, 11	3
		3. Sosial	6	1
		4. Penghargaan	7, 10, 12	3
		5. Aktualisasi Diri	8, 9, 13	3
3	Disiplin	1. Tujuan	11, 12, 5	3

<sup>3</sup>Cholih narbuko *Metodologi Penelitian* (Jakarta, Bumi Aksara, 1997) hlm. 76

	Kerja (Y)	2. Teladan pimpinan	1, 2, 3, 4, 6, 7,	6
		3. Balas Jasa	8, 9, 10	3
<b>Total</b>				<b>32</b>

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5 persen dari derajat kebebasan ( $df = n-2$ ), dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel.

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

Untuk mengetahui validitas menggunakan rumus koefisien korelasi product moment.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kesesuaian suatu instrumen (alat ukur) dengan yang diukur, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini.

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,05$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,05$  maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.<sup>4</sup>

## **F. Uji Analisis Data**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam hal ini metode yang digunakan adalah uji *one sampel kolmogorov simirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Diponegoro, 2006), hlm. 45.

<sup>5</sup>*Ibid.*, hlm. 28.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel bebas. Mengingat dalam pengujian multikolonieritas ini untuk menguji hubungan antara variabel independen dan tidak menghubungkannya dengan variabel dependen.<sup>6</sup> Syarat uji multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolonieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolonieritas

Tolerance > 0,01 artinya mempunyai persoalan multikolonieritas

Tolerance < 0,01 artinya tidak mempunyai persoalan multikolonieritas<sup>7</sup>

### b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak samaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terkena heteroskedastisitas dengan kriteria pengambilan keputusan apabila *sig* > 0,05 artinya data tidak terkena heteroskedastisitas dan apabila *sig* < 0,05 artinya data terkena heteroskedastisitas.

---

<sup>6</sup>Erlina, *Metedologi Penelitian* (Medan :USS press2011), hlm.103

<sup>7</sup>Getut Premesti, *kapas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22* (Jakarta: PT. Ellex Media Koputindo, 2014), hlm.26

c. Uji Autokorelasi

Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson(DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika DW dibawah -2 ( $DW < -2$ )
- 2) Tidak terjadi autokorelasi jika DW berada diantara -2 dan +2 atau  $-2 < DW < +2$

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda di gunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagai mana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel indevidenden. Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel indevidennya minimal dua. Persamaan regresi untuk dua variabel adalah

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

Keterangan :

Y : Disiplin Kerja

a : Konstan

b : Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> : Insentif

X<sub>2</sub> : Motivasi

e : Standar Error

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi dependen. Semakin besar nilai R maka ketepatannya dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.

$R^2$  disebut koefisien Determinasi, yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (insentif dan motivasi) dan variabel Y (disiplin kerja Karyawan), maka dapat dihitung dengan menggunakan analisis koefisien determinasi. Semakin besar koefisien determinasi ( $K_d$ ) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Rumusnya adalah:

$$K_d = R^2 \times 100\%$$

$K_d$  koefisien Determinasi

$R^2 =$  Jumlah Kuadrat dari Koefisien Korelasi<sup>8</sup>

##### b. Uji t (uji parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel

---

<sup>8</sup>Triton Prawira Budi, *spss 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik* (Yogyakarta: Cv. Andioffse, 2006), hlm. 156.

devenden. Dalam menggunakan perhitungan dengan *software*SPSS 23 maka pengambilan kesimpulan dengan :

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indeviden secara bersama-sama terhadap variabel devenden secara signifikan. Atau untuk mengetahui besarnya peluang untuk memperoleh kesalahan dalam pengambilan keputusan. kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak ( $\alpha=0,05$ ).
- 2) Apabila nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ( $\alpha=0,05$ )<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Soegyanto Mangkuatmodjo, *Statistik lanjutan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 258

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum**

#### **1. Sejarah Singkat PT.Tri Bahtera Srikandi**

PT. Tri Bahtera Srikandi Merupakan Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pabrik kelapa sawit dan perkebunan, Perusahaan yang berdiri tahun 2012 di bawah naungan bapak Drs. Ignasius Sago, sangat berperan penting dalam mensukseskan Visi Misi pemerintahan dalam bidang hal “Membangun daerah tertinggal”. Dalam hal ini PT. Tri Bahtera Srikandi bekerja sama dengan masyarakat membuka akses jalan dari desa Tandikek menuju desa Bintungan, dimana diketahui bahwa akses jalan merupakan sarana vital untuk mewujudkan masyarakat yang maju dan berkembang. PT. Tri Bahtera Srikandi membuka akses jalan sepanjang 15 km dan membangun sebuah jembatan di desa tandikek tepatnya di aliran sungai caroce.

Pembukaan dan pelebaran jalan ini, PT. Tri Bahtera Srikandi menggunakan Alat berat yang di miliki PT. Tribahtera Srikandi berupa excavator, bulldoser, gleder, bomak dan juga dam truk. Kerja keras antara PT. Tri Bahtera Srikandi dengan Masyarakat membuahkan hasil dan sesuai dengan harapan. Bantuan ini tidak hanya berhenti pada pembukaan jalan, akan tetapi PT. Tri Bahtera Srikandi bertanggung jawab merawat jalan ini. Perawatan jalan dilakukan 1 bulan sekali. Dengan terbukanya akses jalan tersebut, diharapkan kualitas hidup dan ekonomi masyarakat meningkat serta kualitas pendidikan anak anak juga ikut meningkat sehingga tercapai

isi dari UUD 1945 “Mencerdaskan Kehidupan Bangsa”. Dalam PT.Tribahtera ini propit usaha yang di hasilkan adalah Bidang usaha dan indusri kelapa sawit yang alamat kantor divisinya adalah Jalan setia budi, Komplek setia budi, di point Blok. B. No 14 kelurahan tanjung sari Kecamatan Medan selayang, Medan 20132, sedangkan Alamat pabrik dan perkebunan minyak kelapa sawit ini terletak pada desa Tandikek Kecamatan Ranto Baik, Kabupaten Mandailing Natal. Luas keseluruhan kebun berkisar 537,4 hektar sedangkan yang sudan ditanami berkisar 291,09 hektar. Sedangkan jumlah devisinya terdapat 4 devisi dimana dalam devisi yang dengan devisi dua adalah perkebunannya sedangkan yang 3dan 4 pengolahan kelapa sawit tersebut.

## **2. Kondisi Geografis**

Kabupaten Mandailing Natal terletak pada 0°10'-1°50' Lintang Utara dan 98°10'-100°10' Bujur Timur dengan rentang ketinggian 0-2.145 m di atas permukaan laut. Luas wilayah Kabupaten Mandailing Natal ±6.620,70 km<sup>2</sup> atau 9,23 persen dari wilayah Sumatera Utara dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

Utara kabupaten tapanuli selatan, selatan kabupaten pasaman, barat samudra indonesia, timur kabupaten pasaman barat.suhu udara berkisar antara 23°c-32°c dengan kelembaban antara 80-85%. Dasar hukumnya Undang-undang Nomor 12 tahun 1998 tanggal peresmian 9 maret 1999ibu kota panyabungan bupati Dahlan Hasan Nasution luas Popusi 6.620,70 km<sup>2</sup> total 430,894 jiwa 2015 kepadatan 65,08 Jiwa/km<sup>2</sup>

demografi Agama Islam 96.79% Kristen Protestan 3.10% Katolik 0.11%  
Buddha 0.006%

### **3. Visi dan Misi PT.Tri Bahtera Srikandi**

#### a. Visi

Menjadi salah satu Kebun Raya terbaik di dunia dalam bidang konservasi dan penelitian tumbuhan tropika, pendidikan lingkungan dan pariwisata".Dan terwujudnya kualitas hidup dan ekonomi masyarakat.

#### b. Misi

Adapun misi dari perkebunan PT.Tribahtera Srikandi kebun Pantai Barat Divisi tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal

- 1) Memperkuat bobot ilmiah di dalam pengelolaan koleksinya.
- 2) Mengembangkan model pengelolaan tumbuhan secara ex situ dalam bentuk kebun raya.
- 3) Melakukan pembinaan dan pengawasan teknis atas pembangunan kebun raya di Indonesia.
- 4) Meningkatkan mutu penelitian di bidang konservasi, domestikasi, ekonomi botani dan reintroduksi tumbuhan Indonesia.
- 5) Meningkatkan mutu pelayanan publik, termasuk mutu pendidikan lingkungan dan penyediaan informasi ilmiah.

**Tabel :1.1**  
**Rincian Formasi Struktur Pegawai**

No	Struktur organisasi	Jumlah
1	Pimpinan	1 Orang
2	Mandor perawatan	4 Orang
3	Mandor panen	1 Orang
4	Secutity	5 Orang
5	Karyawan	151 Orang
5	Jumlah	162 Orang

#### 4. Pembagian Tugas Dan Tanggung Jawab

Dalam PT.tribahtera tersebut ada pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai. Berikut ini adalah pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai yang ada di PT. tribahtera antara lain:

- a. Pimpinan bertanggung jawab dalam menyusun program kerja, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pekerjaan bawahan, dan membimbing bawahan dalam rangka pembinaan.
- b. Mandor perawatan bertanggung jawab atas perawatan tanaman sawit tersebut. dimana jika karyawan memerlukan pupuk atau sejenis lainnya maka karyawan melaporkannya kepada mandor perawatan tersebut.
- c. Mandor panen bertanggung jawab dalam memeriksa dan mengawasi karyawan dalam memanen hasil sawit tersebut apakah hasilnya bertambah atau berkurang dari hasil yang dipanen sebelumnya.
- d. Security bertanggung jawab atas keamanan perusahaan tersebut. Bertanggung jawab dalam menjaga fasilitas yang ada dalam pt tersebut.

## 5. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

**Tabel : 1.2**

No	Struktur organisasi	Jumlah	Jam Kerja	Jam istirahat	Total jam kerja
1	Mandor perawat	4	08:00-14:00	12:00-13:00 dan hari minggu	61/2 jam
2	Mandor panen	1	08:00-14:00	12:00-13:00 dan hari minggu	61/2 jam satu kali dalam satu minggu
	Securuti	5	08:20-20:08	Saat pergantian jam	Masa kerjanya 3hari
2	Karyawan	151	08:20-20:08	12:00-13:00 dan hari minggu	61/2 jam satu kali

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Validitas

#### a. Uji Validitas Insentif

**Tabel: 1.3**  
**Hasil Uji Validitas Insentif (X<sub>1</sub>)**

Nomor Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,999	Instrument valid , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=60$ . Pada tarap signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,254$	Valid
2	0,999		Valid
3	0,999		Valid
4	0,999		Valid
5	0,999		Valid
6	0,999		Valid
7	0,999		Valid

\*Sumber (Hasil Output SPSS 23.00 Data diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ke 7 item menyatakan tersebut untuk variabel insentif dinyatakan valid. Berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,254 diperoleh dari  $r_{tabel} = n-2$  dengan sampel  $60-2=58$  adalah 0,254.

Dapat disimpulkan bahwa semua item tentang variabel Insentif adalah valid.

**b. Uji Validitas Motivasi**

**Tabel: 1.4**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Nomor Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,998	Instrument valid , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=60$ . Pada tarap signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,254$	Valid
2	0,999		Valid
3	0,999		Valid
4	0,999		Valid
5	0,998		Valid
6	0,998		Valid
7	0,999		Valid
8	0,999		Valid
9	0,998		Valid
10	0,998		Valid
11	0,998		Valid
12	0,998		Valid
13	0,998		Valid

\*Sumber (Hasil Output SPSS 23.00 Data Diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ke 13 item motivasi dinyatakan valid, Berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,254 diperoleh dari  $r_{tabel} = \frac{n-2}{n}$  dengan sampel  $60-2=58$  adalah 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item tentang variabel motivasi adalah valid.

### c. Uji Validitas Disiplin Kerja

**Tabel: 1.5**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)**

No Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,591	Instrument valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=60$ Pada tarap signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,254$	Valid
2	0,297		Valid
3	0,532		Valid
4	0,539		Valid
5	0,571		Valid
6	0,842		Valid
7	0,404		Valid
8	0,342		Valid
9	0,546		Valid
10	0,408		Valid
11	0,371		Valid
12	0,392		Valid

\*Sumber (Hasil Output SPSS 23.00 Data Diolah 2017)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ke 12 item pertanyaan untuk variabel disiplin dinyatakan valid. Berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,254 diperoleh dari  $r_{tabel} = n-2$  dengan sampel  $60-2=58$  adalah 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item tentang variabel disiplin adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Satu variabel dapat dinyatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  nilai reliabelitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel :1.6**  
**Hasil Uji Reliabelitas Insentif (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.999	7

\*Sumber (Hasil output SPSS 23.00 Data Diolah 2017)

Dari hasil tabel *realibiliti statistic* diatas *Crombach Alpha*>0,60 yaitu 0,999>0,60 maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel Insentif tersebut reliabel artinya lebih besar dari 0,60.

**Tabel : 1.7**  
**Hasil Uji Reliabelitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.998	13

\*Sumber (hasil Output SPSS 23.00 Data Diolah 2017)

Dari hasil tabel *realibiliti statistic* diatas *Crombach Alpha*>0,60 yaitu 0,998>0,60 maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel Motivasi tersebut reliabel artinya lebih besar dari 0,60.

**Tabel: 1.8**  
**Hasil Uji Reliabelitas Disiplin Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	12

\*Sumber (hasil Output SPSS 23.00 Data Diolah 2017)

Dari hasil tabel *realibiliti statistic* diatas *Crombach Alpha*>0,60 yaitu 0,674>0,60 maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel Motivasi tersebut reliabel artinya lebih besar dari 0,60.

### 3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam hal ini metode yang digunakan adalah *uji one sampel kolmogorov simirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05

**Tabel :1.9**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	insentifX1	motivasiX2	disiplin_kerja Y
N	7	13	12
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	185.71	166.62
	Std. Deviation	15.348	21.200
Most Extreme Difference	Absolute Positive	.155	.162
	Negative	.155	.133
		-.110	-.162
Test Statistic		.155	.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov test diperoleh nilai asymp. Sig sebesar 0,200. Nilai taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), data tersebut berdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) apabila nilai VIF lebih besar dari 5 maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel: 1.10**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	72.929	57.939		3.259	.277		
insentif_1	.047	.073	.136	3.644	.554	.796	1.257
motivasi_X2	1.177	.253	.980	4.657	.010	.796	1.257

a. Dependent Variable: disiplin\_y

Sumber :Hasil Output SPSSVersi 23(Data diolah)

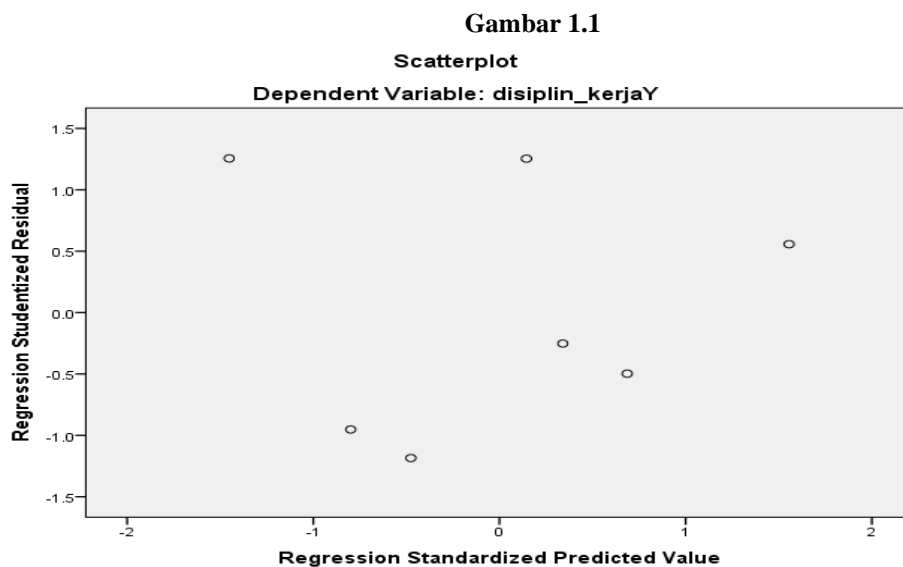
Dari tabel diatas dapat diperoleh VIF variabel X<sub>1</sub> (Insentif) dengan nilai sebesar  $1,257 < 10$  variabel X<sub>2</sub> (Motivasi) dengan nilai  $1,257 < 10$  sehingga dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ).

Sementara itu nilai *tolerance* dari variabel insentif adalah  $0,796 > 0,1$ , variabel motivasi  $0,796 > 0,1$  jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel tersebut lebih besar dari  $0,1$  ( $tolerance > 0,1$ ) Bersararkan

penilaian dari tabel diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

## 5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber Hasil output SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan ouput diagram diatas pancar residual tidak membentuk suatu pola tertentu. Kesimpulannya, regresi terbebas dari kasus heterokedastisitas dan memenuhi persyaratas asumsi klasik tentang heteroskedastisitas.

## 6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi terjadi kondisi serial atau tidak antara variabel pengganggu dengan ketentuan nilai DW lebih besar dari -2 dan lebih kecil dari +2.

**Tabel :1.11**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.789	7.380	1.750

a. Predictors: (Constant), motivasi\_X2, insentif\_1

b. Dependent Variable: disiplin\_y

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan tidak terjadi autokorelasi karena Durbin-Watson sebesar 1,750. Karena lebih besar dari -2 dan lebih kecil +2. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan nilai DW yaitu sebesar  $-2 < 1,750 < +2$ .

## C. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah analisis regresi dengan menggunakan dua variabel atau lebih. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk mempermudah peneliti mendapatkan hasil regresi berganda maka peneliti menggunakan alat bantu SPSS Versi 23.

**Tabel :1.12**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	72.929	57.939		3.259	.277
insentif_1	.074	.073	.136	3.644	.554
motivasi_X2	1.177	.253	.980	4.657	.010

a. Dependent Variable: disiplin\_y

Sumber :Hasil Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *ustandarlizedCoefficients* maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah

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

$$Y=72,929+0,074 X_1+1,177X_2+e$$

Keterangan

Dspn : Disiplin

a : Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> : Kofisien Regresi Linier Berganda

X<sub>1</sub> : Insentif

X<sub>2</sub> : Motivasi

: Standard Error Term

Persamaan regresi tersebut dapat dijeskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 72,929% artinya apabila variabel insentif dan motivasi dianggap konstanta atau 0 maka disiplin kerja sebesar 72,929%

- 2) *Koefisien regresi* variabel Insentif sebesar 0,0734% artinya apabila insentif ditambah 1 maka didiplin kerja bertambah 0,0734% dari nilai konstan. Keefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel insentif dan variabel disiplin kerja
- 3) *Koefisien regresi* variabel motivasi sebesar 1,177% artinya apabila motivasi ditambah 1 maka didiplin kerja bertambah 1,177% dari nilai konstan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara variabel motivasi dengan disiplin kerja.

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

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel: 1.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.789	7.380	1.750

a. Predictors: (Constant), motivasi\_X2, insentif\_1

b. Dependent Variable: disiplin\_y

Berdasarkan output diatas diperoleh angka  $R^2$  (*Adjusted R Square*) sebesar 0,859 atau 85,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Adjusted  $R^2$  0,859 berarti 85,9% disiplin kerja dijelaskan oleh kedua variabel independen (insentif dan motivasi) dan sisanya 0,141 berarti 14,1% dijelaskan oleh variabel lain, seperti: pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan.

## E. Uji Hipotesis

### 1) Uji Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial atau masing-masing variabel independen. Pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikansi yaitu: jika signifikan  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika signifikan  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel: 1.14**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	72.929	57.939		3.259	.277		
insentif_1	.047	.073	.136	3.644	.554	.796	1.257
motivasi_X2	1.177	.253	.980	4.657	.010	.796	1.257

a. Dependent Variable: disiplin\_y  
Sumber Hasil output SPSS versi 23 (data diolah)

Dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel insentif sebesar 3,644  $t_{tabel}$  diperoleh sebesar 2,002 diperoleh dari tabel t dengan (df)  $n-k-1$  dimana  $n$ = jumlah sampel dan  $k$ = jumlah variabel independen, jadi  $df= 57$  maka  $t_{hitung}>t_{tabel}$  yaitu  $3,644>2,002$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja secara parsial. Sedangkan untuk variabel motivasi  $t_{hitung}4,657$  dan untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 hal ini berarti nilai  $t_{hitung}>t_{tabel}$  yaitu  $(4,657 > 2,002)$  maka  $H_a$

diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja secara parsial

## 2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap dependen. Adapun criteria pengambilak keputusan yaitu

a. Apabila nilai sig  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada ( $\alpha = 0,05$ ).

Maka semua variabel independen berhubungan signifikan dengan perubahan nilai variabel dependen.

b. Apabila nilai sig  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada ( $\alpha = 0,05$ ).

Maka semua variabel independen tidak berhubungan signifikan dengan perubahan nilai variabel dependen.

**Tabel: 1.15**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1327.543	2	663.771	12.186	.000 <sup>b</sup>
	Residual	217.886	4	54.471		
	Total	1545.429	6			

a. Dependent Variable: disiplin\_y

b. Predictors: (Constant), motivasi\_X2, insentif\_1

Sumber Hasil Output SPSS Versi 23

Dari hasil output di atas nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,186 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,374 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Maka secara simultan bahwa variabel insentif dan variabel motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh insentif dan motivasi terhadap disiplin kerja pada PT. Tribahtera Srikandi Kebun pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal. Adapun pengertian yang dibahas pada penelitian ini antara lain insentif, motivasi dan disiplin kerja

Insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Insentif merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus dalam bentuk uang.<sup>1</sup>

Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Istilah motivasi yang diartikan sebagai keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>2</sup> Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Swanto Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Public Dan Bisnis* (Bandung:Alfabeta, 2013), hlm. 234

<sup>2</sup> Erwin Trisna Wati Dan Sule Kurniawan, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Pramada, 2005), hlm. 230-234

<sup>3</sup>Hani Handoko, Edisi ke-2 *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bffe, 1989) hlm. 208-210

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada instrument penelitian menunjukkan pada butir-butir pertanyaan valid dan pertanyaan pada tiap variabel menunjukkan pertanyaan yang reliabel. Sehingga instrument sah untuk digunakan dalam pencarian data. Berdasarkan hasil analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini diketahui bahwa:

1. Berdasarkan Hasil Output dapat dilihat pada variabel insentif memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,644 dan  $t_{tabel}$  diperoleh 2,002 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,644 > 2,002$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara insentif dengan disiplin kerja.
2. Berdasarkan Hasil output dapat dilihat pada variabel motivasi sebesar memiliki  $t_{hitung}$  4,657 dan untuk  $t_{tabel}$  2,002 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,657 > 2,002$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi dengan disiplin kerja.
3. Dari hasil uji signifikansi simultan (uji F) di atas bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,186 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,734 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,186 > 2,734$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selanjutnya untuk nilai sig sebesar 0,000 sehingga nilai sig.  $< 0,5$  ( $0,000 < 0,5$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan insentif dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi faktor insentif dan motivasi mampu mempengaruhi disiplin bahwa 85,9%. Sedangkan sisanya 14,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain seperti: pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan.

5. Model regresi ini juga dinyatakan lulus dari uji asumsi klasik. Nilai VIF sebesar 1,257 yang diketahui antara variabel bebas tidak terdapat multikolinearitas. Untuk uji Heteroskedastisitas, grafik scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibatas dan dibawah sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji asumsi klasik model regresi pada penelitian ini cukup baik

### **G. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang yang sempurna sangat sulit, sebab dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan

Diantaranya keterbatasan yang dihadapi penulis selama meleksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini yaitu:

1. Keterbasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi ini, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan :

1. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) sebesar 0,859 atau 85,9%. Hal ini menunjukkan bahwa *Adjusted R<sup>2</sup>* 0,859 berarti 85,9% disiplin kerja dijelaskan oleh kedua variabel independen (insentif dan motivasi) dan sisanya 0,141 berarti 14,1% dijelaskan oleh variabel lain, seperti: pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan.
2. Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada Insentif dengan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,644  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,644 > 2,002$  artinya maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja secara parsial.
3. Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada variabel motivasi dengan taraf signifikan 5%  $t_{hitung}$  sebesar 4,657 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(4,657 > 2,002)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja secara parsial.
4. Berdasarkan uji simultan (uji-F) dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 12,186 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,374 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan Maka secara simultan bahwa variabel insentif dan variabel motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

## **B. Saran-saran**

Sehubung dengan hasil penelitian ini, yang menjadi saran penulis dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT. Tribahtera Srikandi Kebun Pantai Barat Divisi Tunas Karya Kabupaten Mandailing Natal sebaiknya lebih meningkatkan lagi motivasi dan insentif meningkatkan kedisiplinan karyawan, seabdengan meningkatkan kedisiplinan maka akan tercapai tujuan perusahaans ecara efektif dan efisien.
2. Untukpenelitiselanjutnya yang terkait terhadap judul pengaruh insentif dan motivasi terhadap disiplin lebih menggali faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yang efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, Asmadi, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2004.
- narbuko, Cholit, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, 1997.
- Garry, Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Indeks, 2007.
- Erlina, *Metodologi Penelitian*, Medan : USS press 2011.
- Erwin Trisnawati dan Sule Kurniawan Seafullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana Pranada 2005.
- George dan terrylesline, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1992.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011.
- Handoko, Hani, Edisi ke-2, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta : Bffe, 1989
- Usman, Husaini, *manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan Edisi 4*, Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara, 2013.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Diponogoro, 2006.

- Sujatmoko, Koko, *Jurnal Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran*, Jakarta : 2014.
- Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, PT. Bumi Aksara 2006.
- Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2000.
- Melayu, *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT.Bumi Aksara 2001.
- Q.S Al. Hasyr Ayat 18.
- Q.S. Annisa, ayat 59.
- Ruslan, Rosady, *Metode Penelitian*, Jakarta: Grafindo Persada, 2004.
- Sondang, *Fungsi-fungsi Manejerial Cetakan ke-2*, Jakarta Bumi Aksara, 1992.
- Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya Cetakan ke-4*, Jakarta:Rineka Cipta, 2012.
- Robbins, Stephen P, *Manajemen Edisi Kedelapan*, Jakarta: PT INDEKS, 2007
- darmin, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta : Rineka Cipta,2012.
- Darwin, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Eektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Suwanto, Donni, Dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* ,

Bandung: Alfabeta, 2013

Budi, Prawira, Triton, *spss 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik* Yogyakarta:

Cv. Andioffse, 2006

Waynemony, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 10 jilid 1*, Jakarta

:Erlangga 2008

Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen Edisi Ke-6*, Jakarta:PT.

Raja Grafindo Persada, 2001

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

- I.** Nama : SYAHARA  
Nim : 12 230 0081  
Tempat/ tanggal lahir : Tanjung medan, 19 Juli 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Muarasipongi  
Agama : Islam  
No. Telp : 0821 6687 3431
- II.** Nama Orang tua  
Nama Ayah : Syafaruddin  
Pendidikan : SD  
Pekerjaan : Petani  
Alamat : Muarasipongi
- III.** Nama Orang Tua  
Nama Ibu : Rosmi Wati  
Pendidikan : SD  
Pekerjaan : Petani  
Alamat : Muarasipongi

## **RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. Tahun 2005-2006 : SD Negeri 142653Kampung Pinang
2. Tahun 2006-2009 : SMP Negeri 1 Muarasipongi
3. Tahun 2009-2012 : SMA Negeri 1 Muarasipongi
4. Tahun 2012-2018 : IAIN Padangsidempuan

### Lampiran 3

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda countreng (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban (SS: Sangat Setuju, S: Setuju, KS: Kurang Setuju, TS: Tidak setuju, STS: Sangat Tidak Setuju).
4. Tidak perlu mencantumkan identitas dalam angke ini
5. Semua jawaban Bapak/ Ibu di jamin kerahasiaannya
6. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian

##### A. Butir pertanyaan untuk variabel X1 (Insentif)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	TP	TS	STS
1	Insentif yang saudara terima dari perusahaan memuaskan					
2	Insentif yang saudara terima sesuai dengan kinerja yang saudara capai					
3	Insentif saudara terima cukup memenuhi kebutuhan hidup saudara					
4	Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja Bapak/Ibu. Ketepatan dan Kelancaran					
5	Insentif yang Bapak/Ibu terima selalu tepat waktu					
6	Bapak/Ibu selalumendapatkan insentif setiap bulannya					
7	Insentif yang Bapak/Ibu terima selalu mengalami peningkatan					

### Lampiran 4

##### A. Butir pertanyaan untuk variable X2 (Motivasi)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang					

	wajar sudah dapat terpenuhi.					
3	Saya merasa bahwa pakaian yang saya pakai, merupakan hasil jerih payah bekerja di perusahaan ini.					
4	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
5	Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.					
6	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik.					
7	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.					
8	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
9	Saya tidak pernah melimpahkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
10	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
11	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini					
12	Saya merasa tenang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh atasan					
13	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					

### Lampiran 5

#### B. Butir pertanyaan untuk variabel Y (Disiplin Kerja)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya masuk kantor, datang dan pulang tepat waktu.					
2	Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur					
3	Saya mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja.					
4	Bertindak sopan dan santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja					
5	Melaksanakan tugas- tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					

6	Saya mengenakan seragam kerja sesuai yang telah ditentukan					
7	Saya mengenakan tanda pengenal di kantor ini					
8	Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					
9	Dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan jika melanggar peraturan					
10	Saya tidak berada di ruangan kantor waktu jam kerja					
11	Saya tidak pernah ditegur atasan karena kesalahan kerja?					
12	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan?					

Terima kasih atas kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi angket ini.

### Jawaban Angket Responden Variabel Insentif (X<sub>1</sub>)

No	Item pertanyaan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	3	2	4	3	2	3	21
2	5	4	2	3	4	4	3	25
3	2	4	2	4	3	1	3	19
4	5	3	4	2	4	4	2	24
5	5	3	4	3	2	3	4	24
6	5	3	2	4	3	2	2	21
7	5	3	3	2	3	3	2	22
8	5	3	2	4	4	3	4	24
9	4	3	2	4	3	2	4	22
10	5	3	3	5	3	4	2	24
11	5	3	4	3	2	4	1	23
12	2	3	2	4	3	3	2	21
13	5	2	5	4	5	4	2	26
14	1	2	3	1	2	5	1	16
15	1	2	3	3	2	2	2	15
16	2	3	1	1	4	5	2	18
17	3	4	2	5	3	5	2	24
18	3	4	2	4	2	3	4	22
19	2	4	3	5	2	4	5	23
20	5	2	5	4	4	2	4	26
21	2	4	4	5	2	3	1	21
22	5	3	4	4	3	4	3	26
23	5	3	4	3	4	4	3	26
24	3	5	4	3	4	3	4	26
25	5	3	5	4	2	4	3	26

26	3	4	2	4	3	5	3	24
27	5	3	5	3	4	3	2	25
28	5	4	3	2	3	4	2	23
29	5	3	5	3	4	2	5	27
30	5	2	3	1	2	3	4	20
31	1	1	2	2	1	3	3	13
32	1	2	3	4	2	2	1	15
33	3	1	2	4	4	3	5	22
34	5	4	3	4	3	2	4	25
35	2	5	5	2	4	3	2	21
36	5	4	4	4	3	1	5	25
37	1	3	3	3	2	5	4	22
38	4	3	3	3	2	4	2	23
39	1	2	2	4	2	2	3	23
40	5	3	2	4	2	4	3	29
41	1	3	2	4	4	2	3	23
42	3	3	2	4	3	1	3	17
43	1	5	5	3	1	4	2	23
44	5	3	2	4	3	2	4	20
45	2	3	4	3	2	3	2	19
46	2	4	3	2	4	3	4	24
47	4	3	2	4	4	3	2	23
48	5	2	2	3	4	5	3	23
49	4	5	2	4	3	4	2	23
50	3	2	4	3	1	2	3	18
51	3	3	2	3	4	3	5	21
52	1	3	2	4	4	3	2	23
53	5	4	2	4	3	2	4	24
54	5	2	4	3	5	3	2	23
55	4	2	4	3	5	3	2	24
56	4	1	3	4	5	4	1	22
57	5	3	4	2	4	3	4	27
58	2	3	2	4	3	5	2	19
59	3	4	2	3	5	3	1	21
60	1	2	1	1	3	2	4	14
N=60	210	184	170	200	188	165	178	1536

**Jawaban Angket Responden Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Item pertanyaan													Ju la
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	1	2	5	1	4	3	2	1	4	5	2	3	1	3
2	5	3	1	4	2	1	4	2	4	4	3	2	1	3

3	2	4	5	2	4	1	5	3	1	5	3	3	2	4
4	5	5	4	1	5	3	3	2	2	5	1	1	4	3
5	1	4	2	3	5	1	1	2	2	1	4	2	3	3
6	1	2	1	1	4	5	3	2	4	1	2	3	1	2
7	3	5	2	4	1	5	2	4	3	1	5	2	4	3
8	3	3	2	2	5	1	4	1	5	2	4	1	3	3
9	2	4	1	3	5	2	4	1	3	4	2	5	5	4
10	4	4	3	3	1	5	2	2	3	4	4	1	2	3
11	2	3	4	5	3	2	2	2	4	3	4	2	1	3
12	4	5	4	4	3	3	5	5	2	2	4	1	5	4
13	2	3	5	1	3	3	2	2	4	4	1	2	5	4
14	3	3	3	2	5	3	1	1	4	2	2	4	1	3
15	3	3	3	4	4	2	1	3	4	2	2	1	2	3
16	2	2	3	5	3	3	4	4	2	2	5	1	1	3
17	2	2	2	4	4	3	3	5	5	2	2	2	4	4
18	2	3	4	5	3	2	1	3	4	2	1	3	3	3
19	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	1	1	5	3
20	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	5	1	1	3
21	2	4	5	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3
22	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3
23	2	3	4	5	2	3	4	1	4	2	3	4	2	3
24	1	3	4	2	4	5	3	2	3	3	2	3	2	3
25	2	3	4	2	2	2	3	3	1	1	4	4	3	3
26	2	2	2	2	4	4	3	3	1	1	4	2	4	3
27	2	3	4	5	1	4	5	3	4	5	3	3	2	4
28	1	1	2	4	4	5	3	2	2	3	4	2	4	3
29	1	2	3	5	2	4	2	3	2	1	3	2	1	3
30	3	4	4	3	2	4	5	3	2	3	4	3	2	4
31	1	3	3	3	4	5	2	4	2	2	2	3	4	3
32	2	2	3	4	4	5	3	2	3	4	5	3	2	4
33	4	4	4	5	5	2	3	1	2	3	1	3	2	3
34	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3
35	1	3	4	5	3	2	3	3	4	4	1	1	5	3
36	1	2	3	4	4	5	3	2	1	3	2	2	2	3
37	2	3	4	1	2	3	4	4	4	1	1	1	3	3
38	1	2	1	3	1	2	3	4	3	2	4	5	2	3
39	1	1	3	4	2	3	4	3	3	5	2	4	5	4
40	2	2	3	4	2	1	3	4	5	2	3	4	2	3
41	1	2	3	5	2	4	5	2	1	4	1	2	3	3
42	2	3	3	4	4	4	5	5	5	3	2	1	2	4
43	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	1	3
44	2	3	4	5	2	1	3	4	5	2	1	3	4	3
45	2	4	5	3	2	1	4	5	3	2	3	4	3	4
46	2	3	4	2	2	3	3	4	1	5	2	3	4	4
47	3	3	3	2	2	1	1	4	4	2	2	1	1	2

48	1	3	5	2	4	3	1	4	3	2	4	2	2	3
49	1	2	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	2	3
50	1	1	1	3	5	3	1	3	4	2	3	1	3	3
51	1	2	4	5	3	2	2	3	4	5	3	1	4	3
52	1	2	3	1	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3
53	1	2	3	4	1	3	5	2	3	4	1	2	4	3
54	2	3	4	2	2	2	3	3	1	1	3	4	5	3
55	1	1	2	3	4	5	2	1	3	1	1	2	1	2
56	2	3	4	5	3	2	1	4	1	3	4	2	5	3
57	2	3	5	2	1	3	4	5	3	2	4	4	2	4
58	2	3	4	5	2	3	4	2	1	2	3	4	2	3
59	1	2	3	4	5	2	4	1	4	5	3	3	3	4
60	1	2	3	4	2	1	3	4	4	2	2	3	2	3
N=60	114	165	193	199	148	170	181	173	170	160	177	154	165	22

### Jawaban Angket Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Item pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	1	3	1	3	1	4	1	4	1	4	30
2	3	2	3	1	4	1	5	3	1	4	3	1	31
3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	1	36
4	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	1	32
5	3	3	4	1	4	3	2	4	3	1	4	1	30
6	3	2	3	1	4	5	3	3	4	2	3	4	29
7	4	3	2	3	1	4	1	4	1	4	2	4	29
8	3	2	4	2	4	2	1	4	1	3	4	1	28
9	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	32
10	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	1	4	32
11	3	2	3	2	5	3	4	1	4	3	4	2	32
12	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	1	3	33
13	3	2	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	32
14	1	3	2	4	1	3	1	3	1	3	2	3	26
15	1	3	4	2	4	3	4	5	3	2	3	3	27
16	5	1	3	5	3	4	3	5	2	4	1	3	33
17	1	3	4	3	4	2	4	1	3	4	2	3	34
18	5	2	5	3	4	3	1	5	3	3	4	2	40
19	4	3	4	1	4	2	4	3	1	4	2	4	35
20	5	4	4	2	4	3	2	4	3	1	4	2	38
21	5	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	40
22	3	4	3	3	4	5	3	1	3	1	4	2	36
23	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	24
24	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	22
25	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	22

26	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	27
27	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	27
28	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	31
29	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	28
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
31	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	19
32	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	19
33	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	19
34	1	23	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24
35	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	28
36	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	17
37	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	19
38	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	19
39	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	16
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	26
41	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	27
42	1	2	3	4	5	3	2	1	3	4	3	4	36
43	3	4	1	4	2	5	3	5	1	3	2	4	42
44	4	2	5	3	4	1	3	4	1	5	1	3	36
45	5	3	4	2	5	3	1	4	2	5	3	1	38
46	3	2	5	3	1	4	1	3	5	3	2	5	37
47	4	2	4	2	5	1	5	3	4	1	3	2	36
48	3	3	5	1	4	3	5	1	4	2	5	3	38
49	2	5	3	4	2	3	1	4	5	4	1	5	39
50	4	1	5	2	4	3	5	1	4	3	4	1	33
51	3	1	3	1	4	5	2	3	4	1	5	2	34
52	5	3	1	3	5	2	4	1	3	2	4	3	36
53	2	4	2	5	1	3	5	3	5	1	3	5	34
54	4	1	5	3	4	2	5	1	4	3	5	1	38
55	2	3	1	3	2	5	4	2	5	2	4	3	28
56	2	5	3	1	4	2	4	3	1	4	2	5	36
57	4	3	1	5	2	4	3	1	5	2	4	3	37
58	3	2	3	2	5	2	4	1	5	4	2	3	41
59	2	1	2	3	1	5	2	3	4	2	5	3	33
60	2	2	3	3	2	1	3	3	4	5	5	2	30
N= 60	167	138	181	150	167	143	147	153	166	158	159	145	1878

Lampiran

Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X<sub>1</sub>)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I_1	36.03	18827.832	.999	.999
I_2	36.98	19736.550	.999	.998
I_3	37.18	20096.050	.999	.998
I_4	36.43	19176.449	.999	.998
I_5	36.77	19598.613	.999	.998
I_6	37.15	20432.428	.998	.999
I_7	37.26	19910.530	.998	.998

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m_1	67.95	66915.714	.998	.999
m_2	66.31	63632.085	.999	.998
m_3	65.39	61866.909	.999	.998
m_5	66.31	64758.151	.997	.998
m_4	65.20	61492.594	.999	.999
m_6	66.15	63318.695	.998	.998
m_7	65.79	62620.204	.999	.998
m_8	66.05	63127.014	.998	.998
m_9	65.98	63329.516	.998	.998
m_10	66.41	63954.513	.998	.998
m_11	66.08	62864.310	.998	.998
m_12	66.74	64331.397	.998	.998
m_13	66.30	63633.811	.998	.998

### Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (Y)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D_1	29.02	36.695	.490	.625
D_2	29.27	42.707	.149	.676
D_3	29.02	37.779	.383	.642
D_4	29.25	40.699	.243	.665
D_5	28.97	36.982	.394	.640
D_6	29.07	37.724	.424	.636
D_7	29.05	38.896	.299	.657
D_8	29.13	40.626	.209	.671
D_9	28.98	37.813	.360	.646
D_10	29.10	40.261	.251	.664
D_11	29.07	40.063	.250	.664
D_12	29.33	40.158	.250	.664

### Lampiran

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X<sub>1</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.999	7

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.998	13

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	12

Lampiran

## Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		insentifX1	motivasiX2	disiplin_kerja Y
N		7	13	12
Normal	Mean	185.71	166.62	156.17
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	15.348	21.200	12.503
Most Extreme	Absolute	.155	.162	.118
Differencess	Positive	.155	.133	.110
	Negative	-.110	-.162	-.118
Test Statistic		.155	.162	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran

Hasil Uji Multikolonieritas

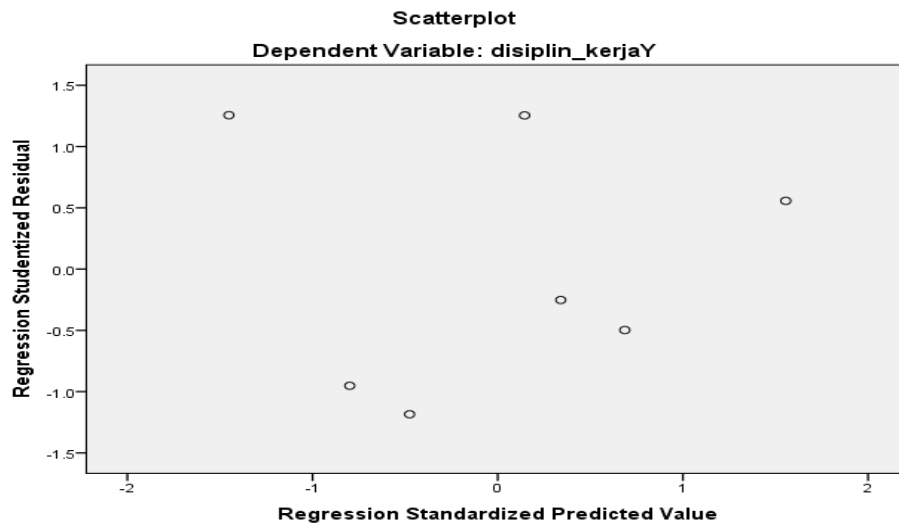
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	72.929	57.939		3.259	.277		
insentif_1	.047	.073	.136	3.644	.554	.796	1.257
motivasi_X2	1.177	.253	.980	4.657	.010	.796	1.257

a. Dependent Variable: disiplin\_y

Lampiran

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran

Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.789	7.380	1.750

a. Predictors: (Constant), motivasi\_X2, insentif\_1

b. Dependent Variable: disiplin\_y

Lampiran

Hasil Uji Linier Berganda dan Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	72.929	57.939		3.259	.277		
insentif_1	.047	.073	.136	3.644	.554	.796	1.257
motivasi_X2	1.177	.253	.980	4.657	.010	.796	1.257

a. Dependent Variable: disiplin\_y

Lampiran

Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1327.543	2	663.771	12.186	.000 <sup>b</sup>
	Residual	217.886	4	54.471		
	Total	1545.429	6			

a. Dependent Variable: disiplin\_y

b. Predictors: (Constant), motivasi\_X2, insentif\_1

Nilai Kritis tabel untuk Statistik  $d$  Durbin-Watson  $\alpha=0,05$

n	K=1		1K=2		K=3		K=4		K=5	
	$d_L$	$d_U$	$d_L$	$d_U$	$d_L$	$d_U$	$d_L$	$d_U$	$d_L$	$D_U$
15	1,08	1,36	0,95	1,54	0,82	1,75	0,69	1,97	0,56	2,21
16	1,10	1,37	0,98	1,54	0,86	1,73	1,74	1,93	1,62	2,15
17	1,13	1,38	1,02	1,54	0,90	1,71	1,78	1,90	1,67	2,10
18	1,16	1,39	1,05	1,53	0,93	1,69	1,92	1,87	1,71	2,06
19	1,18	1,40	1,08	1,53	0,97	1,68	1,86	1,85	1,75	2,02
20	1,20	1,41	1,10	1,54	1,00	1,68	1,90	1,83	1,79	1,99
21	1,22	1,42	1,13	1,54	1,03	1,67	1,93	1,81	1,83	1,96
22	1,24	1,43	1,15	1,54	1,05	1,66	1,96	1,80	1,96	1,94
23	1,26	1,44	1,17	1,54	1,08	1,66	1,99	1,79	1,90	1,92
24	1,27	1,45	1,19	1,55	1,10	1,66	1,01	1,78	1,93	1,90
25	1,29	1,45	1,21	1,55	1,12	1,66	1,04	1,77	1,95	1,89
26	1,30	1,46	1,22	1,55	1,14	1,65	1,06	1,76	1,98	1,88
27	1,32	1,47	1,24	1,56	1,16	1,65	1,08	1,76	1,01	1,86
28	1,33	1,48	1,26	1,56	1,18	1,65	1,10	1,74	1,03	1,85
29	1,34	1,48	1,27	1,56	1,20	1,65	1,12	1,74	1,05	1,84
30	1,35	1,49	1,28	1,57	1,21	1,65	1,14	1,74	1,07	1,83
31	1,36	1,50	1,30	1,57	1,23	1,65	1,16	1,74	1,09	1,83
32	1,37	1,50	1,31	1,57	1,24	1,65	1,18	1,74	1,11	1,82
33	1,38	1,51	1,32	1,58	1,26	1,65	1,19	1,73	1,13	1,81
34	1,39	1,51	1,33	1,58	1,27	1,65	1,21	1,73	1,15	1,81
35	1,40	1,52	1,34	1,58	1,28	1,65	1,22	1,73	1,16	1,80
36	1,41	1,52	1,35	1,59	1,29	1,65	1,24	1,73	1,18	1,80
37	1,42	1,53	1,36	1,59	1,31	1,66	1,25	1,72	1,19	1,80
38	1,43	1,54	1,37	1,59	1,32	1,66	1,26	1,72	1,21	1,79
39	1,43	1,54	1,38	1,60	1,33	1,66	1,27	1,72	1,22	1,79
40	1,44	1,54	1,39	1,60	1,34	1,66	1,29	1,72	1,23	1,79
45	1,48	1,57	1,43	1,62	1,38	1,67	1,34	1,72	1,29	1,78
50	1,50	1,59	1,46	1,63	1,42	1,67	1,38	1,72	1,34	1,77
55	1,53	1,60	1,49	1,64	1,45	1,68	1,41	1,72	1,38	1,77
60	1,55	1,62	1,51	1,65	1,48	1,69	1,44	1,73	1,41	1,77
65	1,57	1,63	1,54	1,66	1,50	1,70	1,47	1,73	1,44	1,77
70	1,58	1,64	1,55	1,67	1,52	1,70	1,49	1,74	1,46	1,77
75	1,60	1,65	1,57	1,68	1,54	1,71	1,51	1,74	1,49	1,77
80	1,61	1,66	1,59	1,69	1,56	1,72	1,53	1,74	1,51	1,77
85	1,62	1,67	1,60	1,70	1,57	1,72	1,55	1,75	1,52	1,77
90	1,63	1,68	1,61	1,70	1,59	1,73	1,57	1,75	1,54	1,78
95	1,64	1,69	1,62	1,71	1,60	1,73	1,58	1,75	1,56	1,78
100	1,65	1,69	1,63	1,72	1,61	1,74	1,59	1,76	1,57	1,78

Tabel untuk Perhitungan statistik

Tabel distribusi-F=0,05

Derajat kebebasan							
n	1	2	3	4	5	6	7
1	161,4	199,5	215,7	224,6	230,2	234,0	
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	236,8
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	19,35
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	8,89
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	6,09
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,88
7	5,59	4,74	3,35	4,12	3,97	3,87	4,21
8	5,32	4,46	3,07	3,84	3,69	3,58	3,79
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,50
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,29
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,14
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	3,01
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,91
14	4,60	3,74	3,34	3,11	3,96	2,85	2,83
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,76
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,71
17	4,45	3,59	2,20	2,96	2,81	2,70	2,66
18	4,41	3,55	2,16	2,93	2,77	2,66	2,61
19	4,38	3,52	2,13	2,90	2,74	2,63	2,58
20	4,35	3,49	2,10	2,87	2,71	2,60	2,54
21	4,32	3,47	2,07	2,84	2,68	2,57	2,51
22	4,30	3,44	2,05	2,82	2,66	2,55	2,49
23	4,28	3,42	2,03	2,80	2,64	2,53	2,46
24	4,26	3,40	2,01	2,78	2,62	2,51	2,44
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,42
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,40
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,39
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,09
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01

Lampiran 10

TABEL NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT<sup>1</sup>

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	<b>0,367</b>	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

<sup>1</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 373.

Lampiran 11

TABEL NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI  $t^2$

$\alpha$ untuk uji dua pihak ( <i>two tail test</i> )						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
$\alpha$ untuk uji satu pihak ( <i>one tail test</i> )						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	<b>2,045</b>	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 372.