

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT BPR DANA CENTRAL MULIA**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**Dennis Chang**  
**170910005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT BPR DANA CENTRAL MULIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat**

**memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :  
Dennis Chang  
170910005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dennis Chang  
NPM/NIP : 170910005  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia** Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam,



Dennis Chang

170910005

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR DANA CENTRAL  
MULIA**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:  
**DENNIS CHANG**  
170910005

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini

Batam, 23 Januari 2021



Wasiman, S.E., M.M.  
Pembimbing

## **ABSTRAK**

Teknik dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) antara variabel disiplin kerja dan insentif pada kinerja karyawan di PT BPR Dana Central Mulia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan aplikasi kuantitatif, analisis data menggunakan program perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden. Hasil menunjukkan bahwa nilai R Square dari variabel disiplin kerja, dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan uji t untuk disiplin kerja memiliki  $2,646 > 1,98177$  dan nilai signifikan  $0,009 < 0,05$  dan insentif untuk memberikan nilai  $7,698 > 1,98177$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  masing-masing variabel memberikan efek yang signifikan pada kinerja karyawan dan hasil uji F terdiri dari nilai  $47,043 > 2,69$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja; Insentif; Kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to identify the partial effect (t test) and simultaneous (F test) between the variables work discipline and incentives on the performance of employees at PT BPR Dana Central Mulia. The research method utilized was descriptive research method with a quantitative approach, data analysis using SPSS software program version 25. Data collection techniques was undertaken by distributing questionnaires to 112 respondents. The results denoted that the R Square value of variables work discipline and incentives affected employee performance while the t test for work discipline had a value of  $2,646 > 1.98177$  and a significant value of  $0.009 < 0.05$  and for incentives possessed a value of  $7,698 > 1.98177$  and a significant value of  $0.000 < 0.005$  each variable gave a significant effect on employee performance and the F test results comprised a value of  $47,043 > 2,69$  and a significant value of  $0,000 < 0.05$  demonstrating that work discipline and incentives simultaneously gave a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Employee performance; Incentive; Work Discipline.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna agar memperoleh gelar Sarjana Manajemen Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di kampus Universitas Putera Batam. Dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa berterima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
5. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.SI. selaku pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT BPR Dana Central Mulia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan banyak dorongan dan fasilitas penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat kepada sesama.
10. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan mereka dan karma baik mereka dapat berbuah tepat pada waktunya, Sadhu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan mereka dan karma baik mereka dapat berbuah tepat pada waktunya, Sadhu.

Batam, 23 Januari 2021

Penulis (DENNIS CHANG)

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>

<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Identifikasi Masalah .....	9
1.3.Pembatasan Masalah .....	10
1.4.Rumusan Masalah .....	10
1.5.Tujuan Penelitian .....	10
1.6.Manfaat Penelitian .....	11
1.6.1.Manfaat Teoritis .....	11
1.6.2.Manfaat Praktis .....	11

<b>BAB II PEMBAHASAN .....</b>	<b>13</b>
2.1.Kajian Teori.....	13
2.1.1.Pengertian Disiplin Kerja .....	13
2.1.2.Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	13
2.1.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.1.4.Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.2.1.Pengertian Insentif .....	17
2.2.2.Prinsip pembagian Insentif .....	18
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif .....	20
2.2.4.Indikator pemberian Insentif.....	20
2.3.1.Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2.Penilaian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.3.Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.3.4.Indikator Kinerja Karyawan .....	25
2.4.Penelitian Terdahulu .....	26
2.5.Kerangka pemikiran .....	29
2.6.Hipotesis Penelitian.....	31

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1.Desain Penelitian .....	32
3.2.Operasional Variabel.....	32



3.2.1. Variabel Independen (X) .....	32
3.2.2. Variabel Dependen (Y) .....	33
3.3. Populasi dan Sampel .....	34
3.3.1. Populasi .....	34
3.3.2. Sampel .....	34
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4.1. Pengertian Pengumpulan Data .....	34
3.4.2. Alat Pengumpulan Data .....	35
3.5. Metode Analisis Data .....	36
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	36
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	37
3.5.2.1. Uji Validitas Data .....	37
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	39
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	39
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	39
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	39
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	39
3.5.4. Uji pengaruh .....	41
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	42
3.5.5. Uji Hipotesis .....	42
3.5.5.1. Uji T .....	42
3.5.5.2. Uji F .....	42
3.6. Lokasi Penelitian .....	44
3.6.1. Lokasi Penelitian .....	44
3.6.2. Jadwal Penelitian .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1. Profil Responden .....	46
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	47
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Gaji .....	49
4.2. Hasil Penelitian .....	49
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	49
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	50
4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Insentif ( $X_2$ ) .....	52
4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	53
4.3. Hasil Uji Kualitas Data .....	55
4.3.1. Hasil Uji Validitas .....	55
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4.1. Hasil Uji Normalitas .....	57
4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	60

4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
4.5. Hasil Uji Pengaruh .....	62
4.5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	62
4.5.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	63
4.6. Hasil Uji Hipotesis .....	64
4.6.1. Uji t (Parsial) .....	64
4.6.2. Uji F (Simultan) .....	65
4.7. Pembahasan .....	66
4.7.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.7.2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.7.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan .....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
5.1. Simpulan .....	69
5.1. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>

## **LAMPIRAN**

**Lampiran 1. Penelitian Terdahulu**

**Lampiran 2. Pendukung Penelitian**

**Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup**

**Lampiran 4. Surat Izin Penelitian**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT BPR Dana Central Mulia .....	5
Tabel 1.2 Data Pencapaian Target PT BPT Dana Central Mulia .....	8
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> pada alat pengumpulan data .....	36
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Gaji .....	49
Tabel 4.6 Rentang Skala .....	50
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja .....	50
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Insentif .....	52
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan ...	54
Tabel 4.10 Uji Validitas .....	56
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov .....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisita .....	61
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda .....	62
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi .....	64
Tabel 4.17 Uji Signifikasi Parameter Individual .....	64
Tabel 4.18 Uji F.....	65

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala .....	37
Rumus 3.2 Uji Validitas Korelasi Pearson Product Moment.....	38
Rumus 3.3 Uji Spearman-Brown.....	39
Rumus 3.4 Uji Normalitas.....	39
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda .....	42
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	42
Rumus 3.7 Uji T .....	43
Rumus 3.8 Uji F.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas – Histrogram Regression Residual .....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas – Normal P-P Plot Regression Standardized...	59

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan perbankan ialah organisasi yang memiliki suatu lembaga keuangan yang pada umumnya perbankan terdiri untuk menerima simpanan berupa uang serta memberikan pinjaman dana dan juga mencetakkan promes atau yang disebut sebagai banknote kepada rakyat. Perbankan telah memegang peran penting bagi rakyat Indonesia serta Negara yang sedang membangun di segala sektor. Dari hal tersebut dapat diketahui dalam pasal 4 UU no. 10 tahun 1998 yang menyatakan bahwa peningkatan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pemerataan serta stabilitas nasional yang menuju peningkatan kesejahteraan bagi rakyat merupakan tujuan dari perbankan Indonesia untuk membantu pelaksanaan dalam pembangunan nasional.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang harus ditaati dan di patuhi, karena disiplin kerja yang baik mampu meraih kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja karyawan yang baik menunjukkan rasa yang bertanggung jawab pada tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab karyawan ini dapat mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan dengan menaati aturan yang berlaku diperusahaan. Pelaksanaan aktivitas dalam suatu perusahaan oleh karyawan yang disertai peraturan pada perusahaan merupakan cara untuk mengukur disiplin kerja. pencapaian tujuan pada suatu perusahaan dapat dibantu dengan peraturan yang telah dipatuhi oleh karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Afridola, 2017: 82) yang mengatakan bahwasannya peningkatan

anggota organisasi dalam mematuhi ketentuan yang ada pada perusahaan bergantung pada kedisiplinan manajer.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai tahap perkembangan yang konstruktif bagi karyawan yang memiliki kepentingan karena disiplin kerja mengacu pada tindakan dan bukan terhadap orang tersebut. Disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya perusahaan yang berhubungan dengan disiplin masih memiliki banyak masalah. Pernyataan ini didukung oleh (Afridola, 2017: 82) mengatakan bahwasannya kesediaan, kedisiplinan manusia dalam menaati semua norma sosial serta peraturan yang berlaku.

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) mengatakan kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan kesadaran manusia dalam menaati segala norma sosial dan kebijakan pada perusahaan yang diberlakukan. Disiplin kerja sebagai perilaku seseorang yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selain kedisiplinan kerja untuk meningkatkan keinsafan wajib membagikan bonus atau insentif kepada pekerja dikarenakan bonus bisa menimbulkan rasa semangat untuk bekerja. Pernyataan tersebut telah didukung oleh (Yuliyanti, Istiatin, & Aryati, 2017: 146) pembagian bonus pada karyawan dapat memengaruhi semangat dalam disiplin kerja yang besar kepada perusahaan dalam memotivasi para karyawan untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan pada sebuah perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif bisa menunjang perusahaan dalam peningkatan kinerja pada karyawan yang akan menjadi lebih baik.

Menurut (Meiditami & Sunuharyo, 2018: 181), insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termasuk suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Jika adanya program pembagian insentif pada karyawan maka perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat dikatakan bahwa pemberian insentif akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih giat atau produktivitasnya bisa mencapai target yang sudah diterapkan.

Menurut (Yuliyanti *et al.*, 2017: 148) Kinerja selalu diperkirakan sebagai pencapaian tugas atau target yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dari pemikiran kegiatan yang diperlukan oleh karyawan dikarenakan kinerja pegawai memiliki kewajiban yang harus diselesaikan dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakan sebuah perusahaan.

Dari pengertian diatas menyatakan bahwa pencapaian kinerja yang berlaku pada suatu perusahaan ialah hasil kerja dari seorang pegawai atau karyawan yang dinilai sebagai kinerja karyawan, sehingga diberikan ketertiban kepada setiap karyawan terhadap suatu pekerjaan supaya karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai.

PT BPR Dana Central Mulia yang memiliki suatu lembaga keuangan bank berharap mempunyai kinerja yang berorientasi kepada pencapaian tujuan industri perbankan yang berada di daerah provinsi kepulauan riau tepatnya di kota batam,



awal mula berdirinya tanggal 26 Agustus 2009 yang berlokasi di Komplek Ruko Taman Kota Baloi Blok E No. 8-9, Batam.

Kegiatan usaha PT BPR Dana Central Mulia berfokus pada penghimpunan dana dari masyarakat yang berbentuk simpanan uang atau deposito dan menyalurkan dana kepada masyarakat dengan beberapa fasilitas kredit bersifat kredit rumah , usaha dan konsumtif.

Dalam pencapaian tujuan berdasarkan visi perusahaan tersebut membuat BPR yang terpercaya dan terdepan di provinsi Kepulauan Riau dan misi perusahaan tersebut menjadi BPR yang terpilih untuk karyawan berkarya dan dihargai oleh pemegang saham dan regulator serta meningkatkan kesejahteraan nasabah dimanapun kami berada. Perusahaan mencerminkan bagaimana perilaku perusahaan yang merupakan faktor yang dapat melancarkan ataupun menghambat pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawannya.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yang sering terjadi pada PT BPR Dana Central Mulia yaitu keterlambatan absensi yang mencerminkan sikap/kinerja yang buruk sehingga kedisiplinan kerja perusahaan sangat buruk. Karena setiap pagi akan mengadakan meeting terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan kerja, keterlambatan meeting akan menjadi peran buruk kepada semua karyawan yang menjadi suatu kebiasaan, apabila perusahaan tidak memiliki sanksi atas keterlambatan absensi maka kedisiplinan karyawan akan semakin menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia yaitu kurangnya gaji dan insentif atau biasa dikatakan sebagai

tunjangan bagi karyawan yang diterima jumlahnya kurang memuaskan akan membuat karyawan kurang semangat melakukan suatu pekerjaan karena mereka merasa kurang dihargai dengan baik oleh perusahaan, maka dalam hal ini suatu perusahaan tidak menuntut kemungkinan akan kehilangan loyalitas dan motivasi seorang pekerja.

Permasalahan dari standar pencapaian insentif yang di tetapkan oleh manajemen PT BPR Dana Central Mulia masih kurang diperhatikan dengan pencapaian target selama 3 bulan berturut-turut agar bisa memperoleh insentif dengan persentase yang sangat rendah, yang pada umumnya setiap pencapaian langsung mendapatkan hasilnya setiap bulan menjadi sulit, sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang di harapkan oleh perusahaan tidak mencapai secara maksimal. Dengan kesimpulan kinerja karyawan PT BPR Dana Central Mulia semakin menurun.

Berdasarkan hasil observasi pada PT BPR Dana Central Mulia dalam lima bulan terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Berikut ini adalah data absensi para karyawan dari bulan Maret 2020 s/d Juli 2020 dalam PT BPR Dana Central Mulia.

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT BPR Dana Central Mulia  
Periode Maret – Juli 2020**

Bulan	Jumlah karyawan	Keterlambatan		Total	Persentase Keterlambatan (%)
		< 15 menit	>15 menit		
Maret	112	22	4	26	23,21%
April	112	18	10	28	25%
Mei	112	20	10	30	26,78%
Juni	112	15	17	32	28,57%
Juli	112	17	20	37	33%

**Sumber :** PT BPR Dana Central Mulia, 2020

Dilihat dari tabel 1.1 persentase data absensi karyawan pada bulan maret sebesar 23,21% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 26 orang, dan pada bulan april dengan persentase keterlambatan sebesar 25%, meningkat 1,79% dari bulan maret dan total karyawan yang terlambat sebanyak 28 orang, sedangkan dibulan mei dengan persentase keterlambatan sebesar 26,78%, meningkat 1,78% dari bulan april dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 30 orang, dan dibulan juni dengan persentase sebesar 28,57%, meningkat 1,79% dari bulan mei dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 32 orang, dan terakhir bulan juli dengan persentase sebesar 33%, meningkat 4.43% dari bulan juni dengan karyawan yang terlambat sebanyak 37 orang.

Berdasarkan kasus diatas dapat dilihat semakin tinggi persentase keterlambatan akan menyebabkan penurunan dalam disiplin kerja dalam PT BPR Dana Central Mulia. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT BPR Dana Central Mulia masih mengalami permasalahan dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan april 2020 sampai mei 2020 terjadinya jumlah keterlambatan karyawan yang lumayan setara dan juni 2020 sampai juli 2020 terjadinya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan yang meningkat secara drastis. Hal tersebut berdampak negatif terhadap kinerja yang dimana jumlah keterlambatan karyawan 32 dengan persentase 28,57% menjadi 37 dengan persentase 33% yang menyebabkan peningkatan cukup tinggi hal ini harus diperbaiki dan dipertimbangkan oleh perusahaan sehingga bisa menaikkan disiplin kerja.

Disiplin kerja yang timbul pada PT BPR Dana Central Mulia dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menaati peraturan seperti kehadiran, banyak

karyawan yang telah datang tidak tepat waktu selama jam masuk kerja. Ketentuan jam masuk perusahaan yaitu pukul jam 08:00 wib, sedangkan karyawan PT BPR Dana Central Mulia masih banyak yang datang melewati jam masuk kerja dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selalu tidak menepati waktu istirahat dan sering membuang waktu yang diluar masalah pekerjaan. pegawai yang selalu terlambat absen pada jam masuk dapat menyebabkan aktivitas kerja tidak selesai dengan waktu yang tepat dan konsisten terhadap atas pekerjaan mereka.

Selain itu disiplin kerja juga dapat mendorong karyawan agar semangat dalam bekerja dengan memberikan insentif. Insentif yang telah diterima karyawan PT BPR Dana Central Mulia adalah berupa komisi kepada karyawan yang mencapai target, sedangkan untuk posisi *front office* dan *back office* hanya diberikan insentif berupa bonus tahunan. Maka sebagian karyawan yang tidak menerima bonus pada hal tersebut kinerja karyawan menjadi turun sehingga membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja karena tidak mendapatkan insentif sebaliknya, jika adanya pemberian insentif berdasarkan kinerja karyawan maka akan semakin memotivasi karyawan agar lebih semangat untuk bekerja dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Untuk dapat melakukan tugas yang sebaik mungkin, maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan yang dimana jika semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan organisasi kepada karyawannya dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini akan dapat berdampak semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Namun jika semakin

rendah penghargaan yang diberikan berbentuk insentif, maka hal ini juga berakibat menurunnya pelaksanaan pekerjaan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia dapat diukur dari kemampuan karyawan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisiensi serta melakukan peran penting dalam hubungan linear dan hubungan pasti bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Kinerja karyawan tersebut juga bisa menjadi suatu keuntungan terhadap perusahaan untuk meraih tujuan tersebut, sehingga kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan. Untuk itu kinerja bagi para karyawan harus diperhatikan lebih oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya agar suatu pekerja bisa memenuhi tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, jika menurunnya kinerja karyawan maka akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan.

Jika dilihat kinerja karyawan PT BPR Dana Central Mulia dari hasil kerja yang dilakukan, masih terdapat masalah dalam pencapaian target yang tidak tercapai. Berikut data pencapaian target PT BPR Dana Central Mulia dari Agustus 2019 s/d Juli 2020.

**Tabel 1.2 Data Pencapaian Target PT BPR Dana Central Mulia  
Periode Agustus 2019 – Juli 2020**

No	Tahun	Bulan	Target	Realisasi
1	2019	Agustus	3.000.000.000	3.200.000.000
2	2019	September	3.000.000.000	3.050.000.000
3	2019	Oktober	3.000.000.000	2.820.000.000
4	2019	November	3.000.000.000	2.300.000.000
5	2019	Desember	3.000.000.000	2.050.000.000
6	2020	Januari	3.000.000.000	2.400.000.000
7	2020	Februari	3.000.000.000	2.800.000.000
8	2020	Maret	3.000.000.000	2.600.000.000

9	2020	April	3.000.000.000	2.420.000.000
10	2020	Mei	3.000.000.000	2.400.000.000
11	2020	Juni	3.000.000.000	2.380.000.000
12	2020	Juli	3.000.000.000	2.340.000.000

**Sumber:** PT BPR Dana Central Mulia, 2020

Pada tabel 1.2 bagian atas dapat ditemukan bahwa setiap bulan mengalami penurunan, hanya bulan Agustus 2019 dan bulan September 2019 yang targetnya terpenuhi. Kemudian saat bulan November 2019 s/d Juli 2020 mengalami penurunan yang menandakan sasaran tersebut tidak tercapai.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta penjelasan yang tertera diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa masalah tersebut sering muncul dari:

1. Disiplin kerja menurun dapat diketahui melalui banyaknya karyawan yang tidak datang tepat waktu.
2. Disiplin kerja menurun menyebabkan karyawan sering terlambat dan menghambat pekerjaan karyawan.
3. Tidak semua karyawan mendapatkan insentif sehingga menurunkan kinerja karyawan.
4. Pemberian insentif yang kurang merata membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
5. Menurunnya disiplin kerja dan rendahnya insentif yang diberikan yang akhirnya bisa menurunkan kinerja pada karyawan.

6. Kinerja karyawan menurun dilihat dari ketidak tercapaian target kerja.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Dengan dibuatnya pembatasan ini, supaya tidak menyimpang dari pembahasan yang telah diambil, maka peneliti harus membuat batasan masalah pada penelitian ini yang hanya berkaitan dengan disiplin kerja, insentif dan kinerja kerja pada karyawan PT BPR Dana Central Mulia.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dapat disusun sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Central Mulia ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Central Mulia ?
3. Apakah disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Central Mulia ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi, maka tujuan dari penelitian ini ialah, antara lain :

1. Untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Central Mulia.
2. Untuk memahami pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Central Mulia.

3. Untuk memahami disiplin kerja dan insentif secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Central Mulia.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu diharapkan dapat menjadikan bahan referensi atau informasi, kontribusi teoritis, metodologi dan empiris dalam menyusun kebijakan atau keputusan diperusahaan yang terkait dalam hal kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi perusahaan.

Agar bisa mendapatkan solusi atau bahan pertimbangan disaat perusahaan ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan peraturan-peraturan dan kinerja karyawan.

2. Bagi universitas putera batam

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan wawasan serta menambahkan bahan referensi dan kajian untuk mahasiswa universitas putera batam, terutama mahasiswa program studi manajemen.

3. Bagi peneliti

Dapat penambahan wawasan, pengetahuan serta pengalaman secara langsung agar tidak sulit untuk kedepannya menjalankan bisnis yang baru, sebagai alat untuk memperdalam teori yang didapat sewaktu masa kuliah dan merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana.

4. Bagi mahasiswa



Sebagai sebuah harapan agar dapat memberikan bahan evaluasi terhadap mahasiswa yang melaksanakan kegiatan sumber daya manusia serta masukan bagi perusahaan-perusahaan yang bersangkutan untuk kedepannya agar lebih baik.

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Afridola, 2017: 82) definisi disiplin kerja terdapat suatu perilaku atau sikap yang berusaha untuk melatih diri supaya meningkatkan dan membentuk sebuah pengetahuan yang berprestasi sehingga para karyawan terdorong untuk mencoba bekerja sama kepada karyawan lain dengan tujuan agar dapat menaikkan performanya.

Menurut (Siagian, 2017: 3) disiplin kerja ialah suatu perilaku yang hormat, taat dan mentaati kepada aturan dan ketentuan pada suatu perusahaan didalam diri karyawan, yang dapat menempatkan diri kita sesuai dengan ketetapan dan peraturan perusahaan.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 24) disiplin kerja adalah cara yang dipakai oleh para manajerial agar berkomunikasi dengan baik pada karyawan agar karyawan bersedia untuk memperbaiki sikap dan tingkah laku juga meningkatkan kesadaran, kesediaan dan etika seseorang agar bisa mengikuti setiap ketentuan.

Menurut (Haqiqi, 2019: 351) disiplin kerja merupakan suatu fungsi untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga karyawan patuh terhadap aturan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis agar tidak sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal.

Menurut (Siagian, 2018: 24) disiplin kerja ialah instrumen yang dipakai oleh manajerial agar bisa berkomunikasi secara baik pada karyawan supaya karyawan

bersedia untuk memperbaiki sikap dan tingkah laku juga meningkatkan kesadaran, kesediaan dan etika seseorang agar bisa mengikuti setiap ketentuan yang ada dalam perusahaan.

Menurut (Yuliyanti *et al.*, 2017: 150) disiplin kerja merupakan suatu kegiatan akan berusaha untuk melatih dan meningkatkan wawasan, perilaku dan sikap karyawan agar karyawan tersebut mencoba untuk lebih bekerja keras sebagai kooperatif bersama karyawan yang lain agar dapat menaikkan produktivitas serta prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli yang diatas dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berguna terhadap sumber daya manusia yang ada disetiap perusahaan yang menunjukkan suatu perilaku atau sikap yang hormat serta menjunjung tinggi terhadap peraturan-peraturan perusahaan sehingga tidak sulit untuk meningkatkan semangat, prestasi dan produktivitas para karyawan menjadi lebih tinggi.

### **2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut (Yuliyanti *et al.*, 2017: 150) didalam perusahaan terdapat beberapa organisasi yang berupa jenis-jenis dalam disiplin kerja, diantaranya:

1. Disiplin kerja preventif merupakan suatu upaya yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat memenuhi standar dan mentaati aturan – aturan untuk menghindari terjadinya penipuan, tujuannya supaya mendorong disiplin yang bukan hanya karena paksaan tetapi juga disiplin yang datang dari diri sendiri.

2. Disiplin korektif ialah upaya untuk mengurus pelanggaran peraturan dan mencegah pelanggaran lebih dalam.
3. Disiplin progresif ialah menunjukkan ketentuan dengan memberikan hukuman yang berat karena mengulangi kesalahan tersebut. Hal ini bertujuan guna memberikan peluang bagi karyawan untuk menerima hukuman yang lebih serius.

### **2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsi jika pemimpin mampu mempengaruhi secara langsung terhadap kebiasaan perilaku yang diperoleh. Menurut Sutrisno (I. M. Ginting *et al.*, 2019: 132) faktor yang memengaruhi disiplin kerja ialah :

1. Kecil atau besarnya pemberian insentif atau bonus.
2. Adnya keteladanan seorang pimpinan dalam perusahaan.
3. Adanya peraturan yang pasti yang bisa digunakan sebagai patokan.
4. Keberanian seorang pemimpin dalam pengambilan suatu tindakan.
5. Adanya pengawasan terhadap pimpinan.
6. Adanya perhatian dari karyawan terhadap kepemimpinan.
7. Memuat etiket yang membantu ketegakan disiplin kerja.

### **2.1.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan untuk hal berlangsung dengan kesatuan perusahaan terhadap motif perusahaan yang berhubungan pada setiap saat.

## 2. Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin terdapat beberapa peran yang penting pada penentuan disiplin kerja karyawan karena pemimpin harus memiliki peranan menjadi pedoman dan bijak terhadap karyawan agar bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahan.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa terdapat beberapa makna yang diberikan dalam bentuk gaji serta kesejahteraan yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dikarenakan jasa yang dibalas bisa memberikan kepuasan karyawan hingga disiplin kerja dapat tercapai.

## 4. Keadilan

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yaitu keadilan karena sifat manusia selalu merasa penting dalam diperlakukan sesama.

## 5. Waskat

Waskat atau pengawasan dari manajer merupakan aktivitas terbukti yang paling berhasil dalam mewujudkan kedisiplinan kerja.

## 6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum terdapat fungsi yang penting guna mengetahui disiplin kerja karyawan begitu juga sanksi-sanksi hukum yang besar tekanannya akan membuat karyawan menjadi gelisah untuk melanggar peraturan perusahaan.

## 7. Ketegasan

Seorang pimpinan harus tegas dalam menjalankan aktivitas agar dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Sikap menghormati dan berperilaku baik sesama manusia dapat menjadikan ikatan yang baik dan harmonis terhadap hubungan karyawan ke atasan maupun kepada bawahannya.

##### **2.2.1. Pengertian Insentif**

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) insentif adalah penambahan jasa yang dibalas untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, insentif bisa disimpulkan sebagai alat pendukung untuk keadilan dalam membagi kompensasi serta dipergunakan untuk mendorong kemampuan karyawan.

Menurut (Cendana, 2018: 4) memberikan defenisi sebagai berikut yaitu insentif memiliki daya merangsang yang diberikan untuk karyawan tertentu dari penilaian kinerja agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya menjadi lebih semangat serta meningkat produktivitas karyawan sehingga bisa dapat mencapai kinerja yang baik.

Menurut (Yuliyanti *et al.*, 2017: 149) insentif merupakan pembayaran langsung yang berbentuk penghargaan yang berkaitan dengan penilaian kinerja atau suatu penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sehingga pencapaian prestasi secara maksimal.

Menurut (Rangkuti, Chairunnisa, Fa, & Ryantono, 2019: 109) insentif adalah metode untuk memberikan penghargaan atau balas jasa bagi mereka yg

bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh agar bisa bekerja lebih maksimal dan lebih semangat dan berkompetensi dalam bekerja.

Menurut (Handoko & Waluyo, 2017: 4) insentif adalah suatu alat yang bertujuan sebagai peningkatan kesadaran atau kesediaan yang bersedia mengubah perilaku seseorang agar mentaati semua peraturan perusahaan terdorong oleh motivasi sehingga mempunyai prestasi dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Manik & Syafrina, 2018: 12) menyatakan insentif merupakan suatu penghormatan untuk meningkatkan motivasi yang diberikan pada pihak pemimpin organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang sehingga karyawan bekerja keras untuk memperoleh tujuan organisasi perusahaan.

Menurut pengertian insentif berdasarkan para ahli diatas menyatakan insentif tersebut adalah alat untuk membentuk motivasi ataupun pendorong agar karyawan berkompetensi dalam bekerja sehingga timbulnya rasa semangat yang besar untuk meningkatkan suatu kinerja yang baik.

### **2.2.2. Prinsip pembagian Insentif**

Menurut (Adityo, 2018: 4) terdapat beberapa pembagian dalam insentif :

#### **1. Insentif untuk karyawan produksi**

- a. Rancangan kerja borongan yang berupa pendapatan insentif terkaitan berlangsung dalam jumlah yang menghasilkan dapat diperoleh serta memberikan kepada pihak yang bersangkutan terhadap pengupahan bagi setiap bagian yang telah dihasilkan. Manfaat dari rancangan kerja borongan tersebut tidak sulit bagi karyawan untuk memahami bahwa

berprinsip keadilan dan jumlah insentif yang diperoleh sangat besar lantaran berkaitan berlangsung terhadap prestasi. Kebiasaan yang sering terjadi di perusahaan yaitu menaikkan ketentuan standar produksi yang menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan upah yang berlebihan.

- b. Konsep standar waktu karyawan menerima imbalan berasal dari persentase premi sama dengan presentase hasil yang dicapainya melebihi standar. Konsep tersebut mengasumsikan bahwa insentif upah pokok yang dijamin karyawan dinyatakan berbentuk satuan waktu dan tidak dalam satuan moneter.
- c. Kumpulan rancangan insentif ada dasarnya melakukan program tersebut berbentuk kelompok untuk adakalanya beberapa kelompok tersebut berkaitan dengan satu sama lainnya dengan bekerja di garis produksi. Disini hasil pencapaian seorang pegawai tidak hanya menggambarkan usahanya sendiri tetapi juga rekan kerjanya. kekurangannya jika rekan kerjanya mengalami bahwa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan harapan maka sistem pembagian insentif tidak bisa dibagikan secara kelompok.

## **2. Insentif untuk manajer**

- a. Insentif jangka pendek atau bonus tahunan, memiliki tujuan yang berharap bisa memberikan motivasi kepada manajer yang berprestasi dan mengatur *executive* dalam jangka pendek.
- b. Insentif jangka panjang, yang memiliki sifat pemotivasi dan menyerahkan hadiah kepada manajer dengan rencana meningkatkan keuntungan



perusahaan dalam jangka panjang dan memberikan perspektif jangka panjang ke dalam keputusan eksekutif, yang bertujuan untuk mendorong para bekerja memberikan mereka mengakumulasikan modal atau saham perusahaan untuk menghasilkan keuntungan perusahaan jangka panjang.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Insentif**

Menurut (Rangkuti, Chairunnisa, Ryantono, & William, 2019: 110) memiliki beberapa faktor yang dapat memengaruhi insentif :

1. Sasaran yang tidak berubah beserta tegas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi yang bersifat nyata atau realistis yang bertujuan tercapai.
3. Pengetahuan dengan terciptanya nilai jika memperoleh sasaran tersebut.
4. Suatu ide berhubungan dengan prestasi yang diinginkan oleh perusahaan.
5. Metode umpan balik untuk menjaga hubungan yang tidak diinginkan.
6. Persetujuan tentang hal menentukan insentif dan menghitung bila insentifnya akan dibayarkan.

### **2.2.4. Indikator pemberian Insentif**

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) indikator yang mempengaruhi proses pemberian insentif dalam perusahaan antara lain:

1. Kinerja  
Kinerja yang menghasilkan kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan.
2. Lama Kerja

Lamanya masa kerja seorang karyawan dilihat dari jabatan yang bersangkutan maupun melalui organisasi secara keseluruhan.

### 3. Senioritas

Karyawan senior yang menunjukkan loyalitas tinggi kepada karyawan terkait dengan organisasi ditempat mereka bekerja, sehingga semakin seniornya seseorang maka akan semakin tinggi loyalitas dan semakin aman organisasi.

### 4. Kebutuhan

Kebutuhan insentif yang diberikan sebagaimana mestinya jika bisa dipakai untuk memuaskan sebagian kebutuhan pokok, tidak kekurangan akan tetapi juga tidak kelebihan.

### 5. Keadilan dan Kelayakan

Perusahaan harus memberikan insentif bagi karyawan sebagai pengorbanan kerja yang telah dibuat oleh karyawan ini.

### 6. Evaluasi Jabatan

Penilaian jabatan seorang karyawan juga bisa menjadi salah satu petunjuk penting pada pemberian insentif.

#### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Cendana, 2018: 3) kinerja karyawan diterjemahkan dari bahasa inggris yaitu *employee performance* yang berdefinisi dari kemajuan seseorang secara keseluruhan semasa kurun waktu yang sudah ditentukan selama melakukan pekerjaan dipertimbang oleh berbagai hal, misalnya standar keberhasilan kerja,

sasaran dan standard yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah dijanjikan secara kebersamaan.

Menurut (Siagian, 2017: 5) kinerja karyawan merupakan kapasitas SDM, pada dasarnya tenaga kerja harus memiliki kualitas pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap mental seseorang yang bekerja wajib memiliki hasil kerja individu maupun kelompok didalam suatu organisasi yang melakukan sasaran utama dalam rencana mencapai tujuan satuan perusahaan.

Menurut (Purmono, 2018: 69) kinerja karyawan adalah metode yang digunakan dengan tujuan mengetahui atau mendapatkan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dengan melakukan tugas yang ditentukan beserta tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.

Menurut (Wirakusuma, Sunaryo, & Priyono, 2019: 156) kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan, prosesnya berasal dari manajemen atau seluruh organisasi yang mana kinerja tersebut harus dapat menunjukkan bukti serta kenyataan yang dapat diukur, sehingga dapat dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan.

Menurut (I. M. Ginting *et al.*, 2019: 37) kinerja adalah suatu prestasi yang dinilai selama satu periode dengan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi tersebut dengan kapasitas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 23) kinerja karyawan dapat menghasilkan suatu proses yang dinilai selama kurun waktu tertentu yang bergantung kesepakatan atau ketentuan perusahaan, yang dinilai sejauh mana hasil

yang sudah dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan tugas atau menangani tanggung jawabnya secara baik yang berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Menurut (Heryenzus & Laila, 2018: 15) kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja seseorang berdasarkan kriteria serta standar sebelumnya yang telah ditetapkan pada kurun waktu tertentu, hasil tersebut dapat dicapai oleh kelompok yang memiliki ciri mengutamakan keuntungan maupun tidak yang menunjukkan hasilnya selama satu periode.

Pengertian menurut para ahli diatas, bisa menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu kesuksesan pekerja yang berapresiasi baik dari perorangan ataupun berkelompok dapat diukur dengan kemampuan beserta tanggung jawabnya masing-masing dengan kemampuannya dalam menraih suatu tujuan melalui target atau sasaran yang ditentukan.

### **2.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut (Wasiman, 2020: 6330) bahwa untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan melalui hasil pekerjaan yang diharapkan lebih optimal dengan penilaian kinerja yang meliputi:

1. Kerjasama

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan partisipasi dengan rekan lainnya. Hal tersebut sungguh berguna untuk penilaian kinerja karyawan secara efektif.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu faktor yang harus diketahui dalam kinerja karyawan karena dapat mengetahui tenaga kerja yang berbakat untuk memimpin serta memotivasi bawahannya agar bekerja lebih giat.

3. Kualitas kerja

Kualitas kerja ini menjadi salah satu faktor yang dapat mengetahui seorang karyawan bisa mencapai standar kualitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepadanya.

4. Kemampuan teknis

Apakah karyawan mempunyai kemampuan teknis mengenai pekerjaan yang menjadi tugasnya, dikarenakan hal tersebut pun terkait tentang kualitas pekerjaan dan kecekatan karyawan dalam membereskan pekerjaannya.

5. Inisiatif

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan pekerjaan tanpa diberikan tugas kerja kepadanya. Hal ini akan memengaruhi inisiatif karyawan dalam membereskan pekerjaannya.

6. Semangat

Apakah karyawan semangat untuk meningkatkan atau melampaui prestasi pekerja lainnya. Hal tersebut mempengaruhi semangat untuk berkembang.

7. Durabilitas atau kehandalan

Apakah karyawan mampu menepatkan waktu dan jadwal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi durabilitas atau kehandalan karyawan untuk ketepatan waktu.

#### 8. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan ini memiliki beberapa hasil yang diperoleh dengan maksud beberapa aktivitas yang dibereskan. Hal tersebut mempengaruhi kuantitas pekerjaan karyawan dengan jumlah yang semaksimalnya.

### **2.3.3. Faktor–faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Indrasari, 2017: 52) terdapat bahwa kinerja karyawan memiliki faktor yang mempengaruhinya adalah jenis kebutuhan, sikap, tunjangan serta perbedaan dengan sifat yang lainnya. Hal tersebut memiliki sifat yang berbeda sehingga mampu memengaruhi kinerja karyawan dan perbedaan faktor individu. Faktor uraian pekerja yang mendukung kinerja karyawan berdasarkan tugas jati diri, otonomi fungsional kerja, dan lingkungan kerja terdekat dan lainnya yaitu karakteristik perusahaan.

### **2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Rangkuti *et al.*, 2019: 112) memiliki tujuh macam indikator-indikator kinerja karyawan berdasarkan berikut :

#### 1. Tujuan

Merupakan situasi berbeda yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi.

#### 2. Standar

Merupakan sesuatu penilaian dengan tuntutan untuk mencapai standar yang diinginkan.

#### 3. Umpan balik

Merupakan sesuatu laporan, baik dari kuantitas atau kualitas dalam memperoleh tujuan yang di defenisikan oleh standar.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang bisa digunakan untuk meraih keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan.

5. Kompetensi

Merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pimpinan secara benar.

6. Motif

Merupakan sarana atau alasan untuk mendorong seseorang menjalankan sesuatu.

7. Peluang

Merupakan pekerjaan yang perlu memiliki kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan pembahasan dan menjelaskan penelitian terlebih dahulu yang ditemukan dan diangkat jadi beberapa hasilnya yaitu disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan. Dari penelitian terlebih dahulu akan memberikan penjelasan di bawah ini, tentunya studi ini sangat penting yang akan digunakan dalam rancangan untuk menyusun skripsi. Dalam kesimpulan mengenai hasil penelitian terdahulu akan memberikan penambahan atau data pendukung terhadap kajian teoritis.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuliyanti *et al.*, 2017) dengan judul pengaruh pemberian insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo Yogyakarta, teknik pengutipan sampel yang digunakan yaitu metode random sampling dengan menggunakan metode konvensional. Metode analisis data yang digunakan meliputi : instrument uji (validitas dan reliabilitas), pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda, uji-t, f dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberian insentif dan kompetensi secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo Yogyakarta.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wirakusuma *et al.*, 2019) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus imba malang raya. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian tersebut merupakan metode menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial parametrik dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja, komunikasi pada kinerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Penelitian terdahulu yang dijalankan oleh (Rangkuti *et al.*, 2019) dengan judul pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT Sinar Graha Indonesia. Teknik pengujian data menggunakan *stratified* sampling & metode analisis yang dipakai yaitu regresi linier berganda dan hasil yang diperoleh koefisien determinasi pengujian stimulan ( F-Test ) dan parsial (t-Test).



Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif dan komunikasi secara simultan dan parsial berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (N. B. Ginting, 2018) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. Metode analisis data yang dipakai yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial dapat mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi.

Penelitian terdahulu yang dijalankan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dijalankan oleh (Siagian, 2017) yang berjudul analisis disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di kantor pelabuhan kota batam provinsi kepri. Data yang digunakan dengan *path* analisis dan bantuan *software* statistik SPSS 21. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi secara signifikan memiliki pengaruh langsung.

Penelitian yang dilakukan (Wasiman, 2020) untuk mengetahui *Effect Of Organizational Culture, Rewards, Competence, and Organizational Citizenship Behavior*. Responden yang digunakan dalam penelitian tersebut merupakan karyawan hotel bintang empat di Kota Batam dengan jumlah sebanyak 221 responden. Metode analisis data yang dipakai ialah analisis data linier berganda dan dengan menggunakan program *Amos SEM*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin baik budaya organisasi, semakin kuat komitmen organisasi karyawan, sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin baik sistem penghargaan semakin kuat komitmen organisasi karyawan, semakin baik Komitmen organisasi, semakin kuat komitmen organisasi karyawan, pengaruh Perilaku organisasi kewarganegaraan terhadap komitmen organisasi, semakin baik perilaku Perilaku organisasi kewarganegaraan karyawan, semakin kuat komitmen organisasi karyawan, Perilaku organisasi kewarganegaraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik perilaku karyawan Perilaku organisasi kewarganegaraan, semakin tinggi kinerja dan organisasi.

## **2.5. Kerangka Pemikiran**

(Siagian, 2018: 28) Menyatakan bahwa kerangka pemikiran yang baik akan meneliti variabel penting yang relevan dengan permasalahan penelitian secara logis atau masuk akal agar bisa menjelaskan keterkaitan atau hubungan variabel bebas dengan terkaitnya *intervening* dan *moderating variable*.

Kerangka pemikiran diperlukan untuk mengidentifikasi masalah, landasan teori, dan menguji hipotesis untuk penelitian. Dalam hal tersebut kerangka pemikiran harus diketahui pada premis atau pernyataan yang telah benar dan berguna dalam upaya deduksi yang biasanya *non empirical* untuk sampai pada kesimpulan mengenai terkaitan antara variabel-variabel penelitian.

Kerangka berpikir juga harus dilengkapi oleh bagian atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variable penelitian dan skema kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran  
**Sumber:** Penelitian, 2020

## **2.6. Hipotesis Penelitian**

Menurut (Rangkuti *et al.*, 2019: 113) hipotesis adalah proses pemberian masukan atau jawaban yang sifatnya tidak mutlak yang artinya masih memiliki kemungkinan salah atau benar. Berdasarkan kerangka konsep yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja yang berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BPR Dana Central Mulia.

H2 : Insentif yang berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BPR Dana Central Mulia.

H3 : Disiplin kerja dan insentif secara simultan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BPR Dana Central Mulia.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut (Sujarweni, 2015: 71) desain penelitian ini menggunakan kumpulan ketentuan yang dasar sehingga rancangan teknik dalam penelitian tersebut berguna sebagai petunjuk untuk menghasilkan strategi membangun model penelitian. Pada kegiatan penelitian ini salah satunya adalah metode penelitian, yang berarti metode penelitian ini sebagai panduan dalam melakukan proses dalam penentuan instrument pengambilan data. Dengan adanya desain penelitian ini bisa mendorong seorang peneliti untuk mendapatkan data penelitian dengan benar.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Menurut (Sujarweni, 2015: 75) variabel merupakan suatu hal atau peristiwa yang mempunyai bentuk segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang bertujuan untuk mempelajari, sehingga terdapat informasi tentang hal tersebut untuk mengambil kesimpulannya.

Menurut (Sujarweni, 2015: 77) operasional adalah penelitian variabel yang digunakan untuk memahami setiap arti dari penelitian variabel ketika belum dilakukan analisis dan instrumen serta memperoleh sumber penilaian berasal dari mana.

##### **3.2.1. Variabel Independen (X)**

Menurut (Sanusi, 2017: 40) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan dari variabel (berkorelasi dan

muncul). Variabel independen dalam penelitian ini merupakan variabel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen (X) adalah Disiplin kerja (X1) dan Insentif (X2).

### 3.2.2. Variabel Dependen (Y)

Menurut (Sanusi, 2017: 40) Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau memperoleh hasil lantaran adanya variabel independen. Variabel dependen ini dapat berkaitan dengan masalah yang diteliti, sehingga yang sebagai variabel dependen (Y) yang dimaksud yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu perilaku atau sikap yang menunjukkan rasa hormat dalam meningkatkan kesadaran para karyawan yang patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan.</li> <li>2. Teladan pimpinan.</li> <li>3. Balas jasa.</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat.</li> <li>6. Sanksi hukum.</li> <li>7. Ketegasan.</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Insentif (X2)	Insentif adalah suatu motivasi ataupun dorongan yang dengan cara sengaja dilakukan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja.</li> <li>2. Lama kerja.</li> <li>3. Senioritas.</li> <li>4. Kebutuhan.</li> <li>5. Keadilandan kelayakan.</li> <li>6. Evaluasi jabatan.</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan melalui target atau sasaran yang ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan.</li> <li>2. Standar.</li> <li>3. Umpan balik.</li> <li>4. Alat atau sarana.</li> <li>5. Kompetensi.</li> <li>6. Motif.</li> <li>7. Peluang.</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:** Peneliti, 2020

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut (Sanusi, 2017: 87) Populasi merupakan pengumpulan segala elemen yang memberi tahu bahwa beberapa karakteristik tersebut mampu menarik kesimpulan. Beberapa elemen yang dikumpulkan untuk mengemukakan angka, sementara beberapa fitur mewakili fitur koleksi. Dari penelitian tersebut penulis menggunakan populasi dari seluruh karyawan PT BPR Dana Central Mulia yang berjumlah 112 orang yang telah ditotalkan jumlah karyawan PT BPR Dana Central Mulia.

#### **3.3.2. Sampel**

Menurut (Sanusi, 2017: 87) menyatakan bahwa sebagian peneliti sering memilih untuk berbagai faktor demografis dan mengharapkan hasil pemilihan menunjukkan pada setiap karakteristik yang ada. Elemen merupakan bentuk subjek pengukuran. Populasi yang akan dipilih disebutkan *sampling*.

Sampel yang digunakan dengan cara teracak tanpa memilih strata yang berada didalam populasi tersebut. Dari teknik *simple random sampling*, peneliti memutuskan untuk sampel yang digunakan sebanyak 112 responden dari jumlah karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Pengertian teknik pengumpulan data**

Menurut (Sanusi, 2017: 106) Mengenai teknik pengumpulan data bisa digunakan dengan berbagai aturan termaksud metode pengumpulan data.

Penelitian tersebut menggunakan metode pengumpulan data menggunakan sumber data yang terdiri dari dua macam data sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut (Sanusi, 2017: 104) menyatakan bahwa data tersebut merupakan suatu data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dan pertama kali dicatat. Data tersebut yang telah dipakai oleh penelitian ini dengan hasil yang diterima dari pengisian kuesioner yang diisi oleh responden.

2. Data Sekunder

Menurut (Sanusi, 2017: 104) menyatakan bahwa data tersebut merupakan suatu data telah disediakan dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data tersebut yang dipakai oleh penelitian ini dengan hasil yang diperoleh dari perusahaan peneliti.

Teknik pengumpulan data dapat dipakai oleh penelitian dengan kuesioner dan tinjauan pustaka. Untuk data primer peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT BPR Dana Central Mulia. Kuesioner memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan rumusan masalah penulis. Dari 112 responden, kuesioner dibagikan kepada responden melalui internet dan buku-buku yang menjadi referensi bagi peneliti, data internal perusahaan beserta dokumen lainnya yang dapat mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.

#### **3.4.2. Alat Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan tersebut menggunakan alat penelitian kuesioner untuk mengetahui jawaban dari para responden. Penelitian ini dapat menyalurkan manfaat kuesioner kepada karyawan PT BPR Dana Central Mulia. Dalam



pengukuran kuesioner pada setiap responden akan diberikan pernyataan untuk di jawab yang berdasarkan penilaian skala dari 1 sampai 5.

**Tabel 3.2 Skala *Likert* pada alat pengumpulan data**

<b>Skala <i>Likert</i></b>	<b>Kode</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu - Ragu	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:**(Sanusi, 2017: 102)

### **3.5. Metode Analisis Data**

Menurut (Sanusi, 2017: 115) teknik analisis adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Penelitian tersebut dapat memakai metode analisis data melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25 untuk menganalisis atau mengetahui efek dari variabel tersebut.

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Sanusi, 2017: 125) menyatakan bahwa analisis deskriptif merupakan data statistik yang dapat dipakai untuk mengetahui data yang membentuk atau pengolahan data yang telah dikumpulkan, lantaran pada umumnya mereka tidak direncanakan untuk menyatukan kesimpulan tersebut. Data statistik dapat diketahui dalam penelitian ini jika peneliti hanya ingin mengetahui bentuk-bentuk dari data-data sampel dan tidak ingin mengambil kesimpulan dari populasi yang tepat untuk mengumpulkan sampel tersebut.

Penelitian diatas menyimpulkan bahwa analisis deskriptif dapat menggunakan data hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan, untuk hasil tersebut akan digunakan pada statistik deskriptif untuk mengekstrakkan data dari

para responden. Untuk menghitung hasil rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.1** Rentang Skala

**Sumber:** (Alhudhori & Aldino, 2017)

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data penelitian ini dapat digunakan dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25 yang bertujuan untuk menganalisa data dari variabel-variabel tersebut.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Sanusi, 2017: 136) menyatakan bahwa uji validitas merupakan alat untuk menentukan korelasi yang diterima dari total skor bersama setiap item atau dari urutan total skor. Total Skor tersebut yaitu berupa jumlah pertanyaan atau permintaan total skor. Apabila skor secara signifikan berkorelasi pada setiap pernyataan dengan total skor alpha yang tepat (misalnya 1%), sehingga penilaian tersebut dapat dikatakan benar. Dari sisi lainnya, jika penghubungnya tidak benar, maka dapat dikatakan tidak benar atau tidak valid. Efektivitas dengan metode di atas yang diperoleh dapat dikatakan validitas konstruktif. Untuk mengetahui nilai yang relevan atau tidaknya suatu data dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Uji Validitas Korelasi *Pearson Product Moment*

**Sumber:** (Sanusi, 2017: 138)

Keterangan:

N = Jumlah Sampel (Responden)

X = Skor Butir

r = Koefisien Korelasi

Y = Skor Total Butir

Seterusnya, nilai r membandingkan dengan r-tabel yang terdapat derajat kebebasan (n-2). apabila nilai r dalam hasil menyatakan lebih besar dari nilai r dalam tabel alpha tersebut, maka dapat menyimpulkan bahwa permasalahan atau pernyataan tersebut dapat dikatakan telah benar atau valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sanusi, 2017: 143) menyatakan bahwa perhitungan reliabilitas tersebut telah ditentukan oleh skor yang relevan dan total skor yang didapatkan dari setiap item atau urutan item. Total skor yaitu berupa jumlah pertanyaan atau total skor pesanan. Apabila setiap pertanyaan secara signifikan dan berkorelasi dengan total skor maka tingkat alpha yang tepat adalah (misalnya, 1%), jadi tingkat pengukuran tersebut dapat menyatakan telah benar. Dari sisi lainnya, apabila penghubungnya tidak penting maka alat pengukurannya telah salah.

Total skor dibagian keduanya berkaitan dengan rumus korelasi momen. Koefisien korelasi produk juga ada didalam formula. Dapat mengetahui *Spearman-Brown* berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

**Rumus 3.3** *Spearman-Brown*

**Sumber:** (Sanusi, 2017: 156)

Keterangan:

$r_{pm}$  = Nilai Korelasi *Product Moment*

$r_{sb}$  = Nilai Reliabilitas *Instrument*

Langka selanjutnya yaitu melakukan penilaian koefisien dari hasil perhitungan, yang tergantung dengan nilai koefisien korelasi dari tabel tingkat alfa tersebut. Apabila nilai koefisien korelasi tersebut terdapat nilai lebih besar disbanding dengan nilai tabel, maka kesimpulan tersebut dapat dikatakan reliabel.

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2015: 120) menyatakan bahwa Uji normalitas dapat diuji dengan pengukuran berdasarkan data yang kita miliki berdistribusi telah normal maka dapat digunakan dalam statistik parametrik, apabila data tidak berdistribusi normal maka data tersebut dapat digunakan dalam statistik non parametrik. Kemudian uji normalitas adalah data yang kita bandingkan memiliki dan data yang telah berdistribusi normal dan memiliki standar deviasi dan mean yang sama dengan data kita. Dibawah ini ada rumus untuk mencari data yang berdistribusi normal atau tidaknya suatu data sebagai berikut:

$$X^2 = \frac{(f_i - f_h)^2}{f_h}$$

**Rumus 3.4** Uji Normalitas

Keterangan:

$X^2$  = Chi Kuadrat hitung

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan

$f_i$  = Frekuensi / jumlah data hasil observasi

### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Kuncoro, 2018: 123) menyatakan bahwa Uji multikolinearitas merupakan tujuan untuk menghubungkan linear yang sempurna antara beberapa variabel bebas atau semua variabel bebas. Pengujian tersebut sering muncul masalah dalam ekonomi karena *in economics, everything depends on everything else*. Apabila persamaan model mengalami gejala hubungan yang bertingkat, maka dapat dikatakan bahwa berkaitan dengan variabel independen.

Apakah gejala multikolinieritas dapat diuji dengan menggunakan tes yang bisa terdeteksi dengan menguji kesamaan sebagai akibat dari beberapa gejala multikolinieritas?. Dengan banyak cara untuk mengetahui perbedaan warna yaitu salah satunya dengan melakukan atau menilai dari tingkat pengujian yang dinamai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Dengan cara lainnya yaitu dengan menilai dari masing-masing variabel independen berdasarkan arahan tertentu, dibanding dengan menggunakan variabel untuk menilai apakah argumen tersebut berkaitan dengan argumen lainnya. Dapat juga diketahui dengan tidak ada gejala, tergantung variabel independen terhadap dengan nilai VIF.

Selanjutnya bisa juga menggunakan metode lain yaitu menilai hubungan antar variabel independen. Apabila koefisien korelasi antara variabel independen tidak lebih besar dari 0,5, maka kesimpulannya bahwa model persamaan tidak memicu terhadap keanekaragaman hayati.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Kuncoro, 2018: 177) menyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas dapat diuji jika kesalahan atau residual dari model tersebut diamati tidak memperoleh varians yang konstan disbanding satu observasi ke observasi lainnya. Dapat di simpulkan bahwa observasi mempunyai reliabilitas memiliki perbedaan akibat perubahan dengan kondisi yang melatar belakangi yang bukan terangkum dengan spesifikasi model. Uji heteroskedastisitas tersebut dapat menggunakan untuk mengetahui perbedaan antar adanya varians dengan varian nilai residual dengan model regresi. Model regresi untuk prasyarat harus lebih kecil metode pengujian berganda, termaksud dengan uji *Park*, uji *Glejser*, *Rho's Spearman* dan model grafik regresi. Dalam pengujian uji heteroskedastisitas ini akan menggunakan uji *Rho Spearman*, dengan terkaitannya nilai residu atau nilai non-standar mengenai masing-masing variabel independen. Apabila nilai korelasi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dikatakan tidak valid.

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut (Sanusi, 2017: 134) menyatakan bahwa regresi linier berganda tersebut berdasarkan perpanjangan dari regresi linier sederhana dengan meningkatkan jumlah dari variabel independen yang sebelumnya untuk memperoleh satu atau dua variabel independen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa banyak regresi linier berganda menunjukkan kesamaan dalam matematika sebagai berikut:

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

**Rumus 3.5** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2017:136)

Keterangan :

X1 = Disiplin kerja

X2 = Insentif

Y = Kinerja Karyawan

b<sub>1</sub> = Koefisien arah regresi disiplin kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien arah regresi insentif

A = Konstanta

$\varepsilon$  = *Error disturbance*

#### 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Kuncoro, 2018: 109) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi berdasarkan pengukuran dari kemampuan model untuk memperhitungkan perubahan dengan variable dependen. Cara untuk menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

**Rumus 3.6** Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Sumber :** (Elfian & Ariwibowo, 2019)

Keterangan:

KD = koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

#### 3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2016: 144) menyatakan uji hipotesis yaitu sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian yang telah diuji dengan signifikansi koefisien

regresi linier berganda secara parsial. Terkait dengan penelitian tersebut, peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan dua metode adalah uji T dan uji F, pengujian yang digunakan adalah variabel dampak disiplin kerja (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.5.5.1. Uji T

Menurut (YasnimarIlyas, 2018: 44) menyatakan bahwa pengujian T tersebut menggunakan uji yang signifikansi konstanta terhadap setiap variabel independen. Untuk rumus dari uji T dapat diketahui sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.7 Uji T}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Skor signifikan koefisien korelasi

$r$  = Koefisien korelasi product momen

$n$  = Banyaknya sampel/data

$H_0 : \beta_1 = 0$  Yang berarti tidak dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap setiap variabel independen.

$H_a : \beta_1 > 0$  Yang berarti dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap setiap variabel independen.

### 3.5.5.2. Uji F

Menurut (YasnimarIlyas, 2018: 44) menyatakan bahwa uji F tersebut pada tujuan awalnya menunjukkan kalau setiap variabel bebas yang tercantum pada model dapat mempengaruhi secara simultan kepada variabel terkait. Untuk rumus dari uji F dapat diketahui sebagai berikut:



$$f_{hitung} = \frac{SSR/k}{SSE/[N - (K + 1)]}$$

**Rumus 3.8 Uji F**

**Sumber:** (Lubis, 2017: 61)

Keterangan:

SSR = Rata-rata kuadrat regresi

SSE = Rata-rata kuadrat

Hipotesis statistik dinyatakan dengan:

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  [5%; df= k; n-(k+1)] maka  $H_0$  diterima.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  [5%; df= k; n-(k+1)] maka  $H_0$  ditolak.

### **3.6. Lokasi Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat yang dilakukan peneliti untuk mengetahui atau memperoleh data yang diperlukan. Tempat dan alamat penelitian tersebut dilakukan di PT BPR Dana Central Mulia yang beralamat di Komplek Ruko Taman Kota Baloi Blok E No. 8-9, Batam. Lokasi tersebut dipilih karena perusahaan ada di daerah tersebut, sehingga peneliti memutuskan untuk mengetahui lebih *detail* mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia.

#### **3.6.2. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti untuk mempersiapkan tugas dalam penulisan skripsi, berdasarkan jadwal tersebut kurang lebih selama 4 bulan yang berawal dari september 2020 sampai bulan januari 2021 hingga selesainya penulisan skripsi ini menjadi sebuah karya ilmiah dalam syarat untuk menuju

sidang. Jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah yang menunjukkan tahun, bulan, pertemuan sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Tahun, Bulan, dan Pertemuan													
	2020												2021	
	Sep	Okt					Nov		Des				Jan	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■	■	■								
Metodologi Penelitian				■	■	■	■							
Penyusunan Kuesioner							■	■						
Penyerahan Kuesioner								■	■					
Pengolahan Data									■	■	■	■		
Kesimpulan											■	■	■	■
Penyelesaian Skripsi													■	

**Sumber:** Peneliti, 2020