

Pengaruh Insentif terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

The Influence of Incentives on Employee Work Discipline at PT. Plantation Nusantara III (Persero) Medan

Rizaldy Syahputra, Miftahuddin & Isnaniah Laili KS

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak insentif terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, seberapa erat keterkaitan atau hubungan tersebut, serta untuk mengetahui korelasi di antara variabel independen. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 50 orang, kemudian diambil sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh, dan yang dijadikan responden sejumlah 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji t, insentif memiliki hasil perhitungan t sebesar 7,418, lebih besar dari t tabel yang sebesar 1,677, dengan probabilitas t (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,524. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dihitung menggunakan koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, yang menunjukkan KD = 52,4%. Angka ini menunjukkan bahwa 52,4% dari disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sisanya, sebesar 47,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif dan Disiplin Kerja

Abstract

This study aims to determine the impact of incentives on the level of employee work discipline at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) in Medan. The research conducted is quantitative, aiming to identify the influence or relationship between independent and dependent variables, the strength of the influence or relationship, and to determine the correlation between independent variables. The study's population consists of 50 individuals, sampled using a saturated sample, and with 50 participants serving as respondents. The research results from the t-test indicate that the calculated t for incentives is 7.418, exceeding the t-table value of 1.677, with a t probability (sig) of 0.000, smaller than the significance threshold of 0.05. This demonstrates that incentives, partially, significantly influence work discipline at PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Based on the coefficient of determination, the Adjusted R Square value obtained is 0.524. To ascertain the magnitude of the influence of independent variables on the dependent variable, the coefficient of determination (KD) can be calculated as $R^2 \times 100\%$, yielding a KD of 52.4%. This suggests that 52.4% of work discipline (dependent variable) can be explained by the incentive variable, while the remaining 47.6% is influenced by other factors not accounted for in this study.

Keywords: Incentives, Work Discipline

How to Cite: Syaputra, R. Miftahuddin, & Laili, I.K.S (2024). Pengaruh Insentif terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 4(1) 2024: 15-25,

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik itu perusahaan jasa maupun, perusahaan pemerintah maupun swasta dalam menjalankan usahanya pasti memiliki tujuan. Hal ini tentu saja di dorong oleh tingkat disiplin kerja dari masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan. Peningkatan hasil kerja yang efektif pada suatu perusahaan akan sangat di pengaruhi oleh program kerja yang di tetapkan perusahaan tersebut. Karena peningkatan disiplin kerja dapat terbentuk dengan adanya pemberian insentif kepada setiap pegawai perusahaan tersebut. Dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap para pegawainya, maka setiap pegawai akan lebih bersemangat kerja dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan agar lebih efektif dan efisien.

Menurut Justin T Sirait (2006: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (2007:148), insentif merupakan pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.

Menurut Rivai (2010: 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai-pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan berkantor jalan Jl. Sei Batanghari No.2 Seluruh Pimpinan dan Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan dalam melakukan tugasnya sehari-hari hendaknya selalu berpedoman pada etika pegawai sebagai berikut : Setiap pegawai senantiasa berupaya untuk meningkatkan profesionalismenya dengan bekerja memenuhi sasaran kerja yang ditentukan dan selalu berusaha untuk melampauinya, Setiap pegawai sadar kewajibannya untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, demi karir pegawai serta kelangsungan usaha perusahaan, Setiap pegawai selalu berupaya mengadakan perbaikan yang berkesinambungan dalam pengelolaan usaha.

Adapun fenomena masalah yang berkaitan dalam penelitian ini di uraikan oleh penulis melalui hasil survey di kantor PT. Perkebunan Nusantara III Medan, setelah melakukan wawancara kepada pimpinan personalia SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan, maka masalah yang paling mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai adalah faktor pemberian insentif, karena pemberian insentif ini akan memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran para pegawai untuk terus berkerja lebih giat. hal tersebut juga yang menyebabkan para pegawai kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, ketepatan penyelasain kerja dan pemanfaatan jam kerja yang ada. Karena setiap pegawai haruslah mengikuti aturan kerja yang ada dan taat terhadap setiap kebijakn yang yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah di buat oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya memberikan beberapa hasil yang relevan terkait pengaruh insentif terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Penelitian oleh Ullina Lestari dari Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2012, berjudul "Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Indah Sentosa Jaya Makassar." Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Indah Sentosa Jaya Makassar. Penelitian lain yang dilakukan oleh Liska Niala dari Universitas Riau pada tahun 2010, berjudul "Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)." Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan uraian di atas maka **Tujuan Penelitian** Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat



diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji. Oleh karena itu variabel yang penting haruslah didefinisikan secara operasional diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu seketsa gambaran mengenai pengaruh insentif sebagai variabel bebas (X) sebagai variabel bebas terhadap peningkatkan disiplin kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), karena hal ini penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik variabel yang diteliti.



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang diterapkan, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu, Ada pengaruh insentif terhadap tingkat disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif, menurut sugiono (2005:11). Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas dan variable terikat seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui atau korelasi diantara variable independent.

Menurut Sugiyono (2011:90) menngtakan: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berada di bagian MSDM yang berjumlah 50 orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:116). Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yaitu 50 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:66). Berdasarkan tekhnik sampling jenuh tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adal pegawai kantor PTPN III yang berjumlah 50 orang pegawai.

Tabel Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Insentif (Xi)	sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan.	Bonus, Tunjangan lembur, Pemberian Penghargaan, Kesehatan, Pemberian pujian	Likert
Disiplin pegawai (Y)	kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	Ketepatan waktu. Tanggung jawab yang tinggi, Ketaatan terhadap aturan kantor. Balas jasa atau gaji	Likert

Sumber : Justin T Sirait (2006: 200), Malayu S.P Hasibuan (2009:193)

Jenis data yang dimasukan dalam suatu penelitian berikut ini berupa dua data yaitu data primer dan data skunder

1. Data primer adalah data yang yang diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data original
2. Data skunder adalah data yang biasanya tealh di kumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai PT. Perkebunan nusantara III Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	SKOR
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2006, hal. 107-108)

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sugiyono (2010 : 172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau koesioner yang digunakan unuk mendapatkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dan reabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS statistic 20.00 for windows. SPSS merupakan salah satu dari bebrapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

a. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode produk momen pearson (Bivariate Pearson). Metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin di ungkapkan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika r hitung $>$ r tabel (dengan signifikan 0,05) : instrumen valid.

Jika r hitung $<$ r tabel (dengan signifikan 0,05) : instrumen tidak valid

b. Uji reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang di gunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Metode yang digunakan adalah metode *cronbach's alpha*. Metode ini di ukur berdasarkan skala *alpha cronbach* 0 sampai 1. Jika skala ini di kelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d.0,20 berarti kurang reliabel

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel

Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliabel

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1000 berarti sangat reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapatkan perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji Normalis

Uji normalis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan di bandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data yang sebenarnya akan mngikuti garis normalnya (Situmorang, dkk,2008:62) Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalis

adalah :Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnyamenujukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh diagonal atau tidak mengikuti arah garuis diagonal atau grafik histigram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari resedual suatu pengamatabn kepengamatan yang lain. Jika variance dari resedual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendektesi dengan cara melihat grafik sctter plot antara predeksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisisnya : Jika ada pola tertentu,seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang ,melebar kemudian menyempit,maka mengidentifikasi telah terjadi hiteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang ,serta titik-titik menyebut di atas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y,maka tidak ada heteroskedastisitas.

3. Analisis regresi linier sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (X) yang diketahui Sugiyono (2009:204). Dengan menggunakan analisis regresi linier maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Pesamaan regresi untuk kedua variabel tersebut dengan menggunakan prsamaan regresi linear sederhana, yaitu sbagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = konstanta

b₁,b₂ = koefisien regresi

X₁ = Insentif

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi ganda dimana penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu SPSS statistik 20.00 for windows Untuk mempermudah penelitian .

Uji Hipotesis

1. Uji parsial (uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara persial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% (a = 0,05)

Dimana : $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ diterima

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (variabel bebas).nilai koefisien determinasi adalah antara nnol dan satu.nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas .nilai yang mendekati satu berarti variabel –variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (variabel terikat). Dengan alat bantu SPSS statistic 20.00 for windows ,kriteria pengujian adalah berikut:

a. melihat tabel model summery

melihat nilai R.Square (koefisien determinasi).jika nilai R² mendekati 1 atau >0,05, maka variabel –variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen .bila nilai R² jauh dari 1 atau <0,5 maka variabel–variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 20,0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Sugiyono (2003: 124), korelasi angket item dengan skor total $\geq r$ tabel, butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan.

Pengujian ini dilakukan pertama kali untuk mengetahui tingkat kelayakan pada kuesioner yang dibagikan pertama kali kepada lima belas (15) responden, dan untuk menentukan t_{tabel} di lihat dari rumus $(n-3)$ dimana n adalah jumlah kuesioner yang kita bagikan maka di peroleh $(15-3) = 12$ dengan tingkat signifikan 5% (0,05) dan di dapat nilai $r_{\text{tabel}} = 0,514$.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,677	0,514	Valid
2.	0,841	0,514	Valid
3.	0,683	0,514	Valid
4	0,635	0,514	Valid
5.	0,857	0,514	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel prestasi disiplin kerja (Y) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Pada pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,677 > 0,514$ pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,841 > 0,196$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,683 > 0,196$, pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,635 > 0,514$ dan pertanyaan lima dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,857 > 0,514$. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,927	0,514	Valid
2.	0,892	0,514	Valid
3.	0,718	0,514	Valid
4	0,784	0,514	Valid
5	0,681	0,514	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel prestasi disiplin kerja (Y) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Pada pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,927 > 0,514$, pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,892 > 0,196$, pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,718 > 0,196$, pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,784 > 0,514$ dan pertanyaan lima dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,681 > 0,196$. Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi $>$ dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel yaitu:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel		Nilai Reliabilitas	Status
Insentif	(X)	0,888	Reliabel
Disiplin kerja	(Y)	0,921	Reliabel

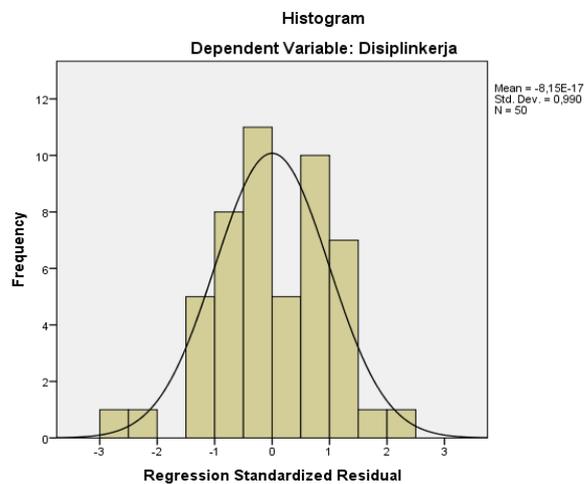
Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel insentif dan disiplin kerja di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel insentif (X) sebesar $0,888 > 0,60$, untuk disiplin kerja (Y) sebesar $0,921 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

2. Pengujian Asumsi Klasik

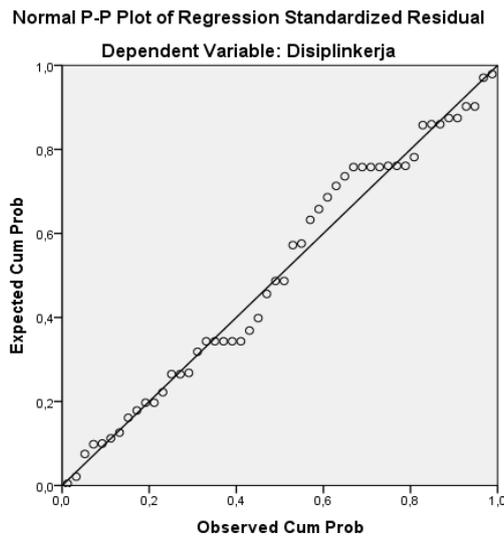
a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut :



Gambar Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari grafik terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

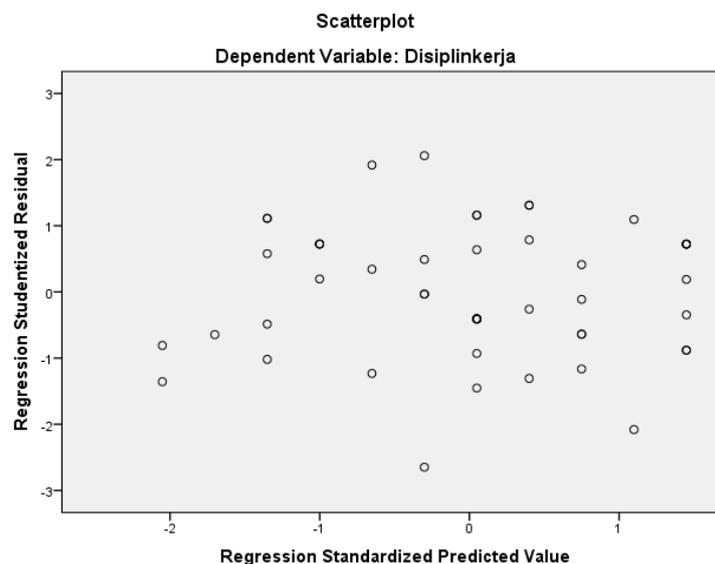


Gambar 4.3. Kurva PP-Plots

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari kurva terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.4



Gambar 4.4 Heteroskedasitas

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedasitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah

terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya

3. Uji statistik

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (X) yang diketahui Sugiyono (2009:204). Dengan menggunakan analisis regresi linier maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,726	2,034		2,815	,007
Insentif	,717	,097	,731	7,418	,000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan data persamaan regresi di atas maka dapat dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = 5,726 + 0,717X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 5,726 $Y = a + bx$

Berdasarkan analisis regresi linear berganda di atas dapat dilihat bahwa variabel insentif (X) dianggap konstan atau tetap, maka variabel insentif sebesar 5,726. Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 5,726 yang artinya jika tidak ada variabel insentif maka kinerja karyawan dianggap konstan atau tetap sebesar 5,726.

b. Koefisien $X_1 = 0,717$

Untuk variabel insentif di peroleh hasil sebesar 0,717 berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan setiap kenaikan variabel insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,717.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ullina lestarai Universitas Muhammadiyah makasar 2012 dan Liska niala Universitas Riau 2010 maka di peroleh hasil yang sesuai dan tepat untuk dijadikan referensi dan dasar dalam penelitian ini, karena pada hasil tersebut di peroleh hasil yang sesuai dengan hasil penelitian ini yaitu variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja pegawai, sehingga jika variabel insentif ditingkatkan maka disiplin kerja para pegawai juga akan meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,726	2,034		2,815	,007
Insentif	,717	,097	,731	7,418	,000

a. Dependent Variable: Disiplinkerja

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Dari tabel 4.17, diperoleh nilai t_{hitung} insentif (X) sebesar 7,418 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,677 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. maka secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Koefisien Korelasi dan R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,524	1,93279

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Disiplinkerja

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,524. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 52,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 52,4% disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang di uji dengan program spss untuk uji instrumen dalam penelitian ini, yaitu uji validitas dan reliabelitas di peroleh hasil yang valid dan reliabel. Berdasarkan hasil tersebut, maka uji validitas dalam penelitian ini memberikan arti bahwa kuesioner yang di berikan kepada responden yaitu pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Medan di nyatakan layak. Sementara itu untuk Uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan suatu alat ukur, apakah alat ukur yang di gunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Berdasarkan definisi di atas maka pengujian reliabilitas dalam penelitian ini pada variabel bebas yaitu insentif terhadap disiplin kerja sebagai variabel terikat dapat di lihat hasilnya mendekati 1 dan $> 0,60$.

Berdasarkan data persamaan regresi linear sederhana data persamaan regresi di atas maka dapat dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 5,726 + 0,717X + e$$

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana di atas dapat di lihat bahwa variabel insentif (X) dianggap konstan atau tetap, maka variabel insentif sebesar 5,726 Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 5,726 yang artinya jika tidak ada variabel insentif maka kinerja karyawan dianggap konstan atau tetap sebesar 5,726.

Untuk variabel insentif di peroleh hasil sebesar 0,717 berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,717.

Adapun pengujian hipotesis (anova) dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji t , yaitu pengujian secara parsial variable insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Disiplin kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,524. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 52,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 52,4% disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t nilai t hitung insentif sebesar 7,418 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. maka secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,524 angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 52,4% disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel insentif. Sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep dan Tanjung, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta :BPEC
- Bambang, Wahyudi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Jiwo Wungsu & Broto Harjoso. 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka
- Justine T Sirait. 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Grasindo.
- Liska niala 2010. Pengaruh Insentif terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil (studi kasus badan kepegawaian daerah kabupaten bengkalis). Universitas riau, jurnal manajemen vol 01 no 03.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.,
- Maratin Nafiah Al-Amin. 2014. Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Minmarket Rizky Di Kabupaten Sragen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ricka sofika zulfahni. 2011. Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Meganusa Semesta Medan." Universitas sumatra utara, jurnal manajemen.
- Sastrohadirwirjo, Siswanto, 2002. Manajemen Tenaga Kerja, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang, 2002. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soejono. 2000. Sistem dan Prosedur Kerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P Siagian. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ullina lestarai. 2012. Pengaruh Insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Indah sentosa jaya makassar , Universitas muhammadiyah makassar, lurnal Sains ekonomi dan bisnis vol.05 no 02.
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rineka Cipta..

