



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTASARI  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**M ANDIKA DERMAWAN**

NPM : 1725310990

**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : M ANDIKA DERMAWAN  
**NPM** : 1725310990  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTASARI KOTA  
BINJAI

MEDAN, JULI 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFINA BIRIGAR, SE., M.Si)

**DEKAN FAKULTAS SOSIAL  
SAINS**

(Dr. SURYANTI, SH, M.Hum)

**PEMBIMBING I**

(RIZAL AJMAD, SE., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANTIA UJIAN SARJANA LENOKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MANDILA IDHMAWAN  
NPM : 1725310990  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM IRTASARI KOTA  
BDJAI

MEDAN, JULI 2019

KETUA

(NURAFRIDA NURAFRIDA, SE, M.Si)

ANGGOTA II

(EME WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(GIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA III

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Andika Dermawan  
NPM : 1725310990  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : SI (Sama Satu)  
Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtaasi Kota Binjal.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Ekklusif kepada Unpad untuk menyimpan, mengalih media/formatikan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Binjal, 31 Januari 2019



( M. Andika Dermawan )  
1725310990

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. ANDIKA DERMAWAN  
Tempat / Tanggal Lahir : Binjai / 09-04-1997  
NPM : 1725310990  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : JALAN MERAK

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 31 Januari 2019

Yang membuat pernyataan



M. ANDIKA DERMAWAN



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50209511 PO BOX 1099 Medan  
Email : fasosa@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id  
Medan – Sumatera Utara - Indonesia20122

**SURAT PENGANTAR**

Nomor: 3255/06/FSSM/2018

Kepada Yth. . RI dan RI UNPAR  
C/q Ka. BPAA dan Ka. BKEU UNPAR

Di-

Tempat.

NO	ISI BARANG/SURAT	BANYAKNYA	KETERANGAN
1	Permohonan SP Khusus atas M. Andika Dermawan	1 Berkas	Bersama ini disampaikan permohonan Semester Pendek untuk kelas Kerjasama LP3I.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Medan, 7-Jun-19



Dr. Nita, SH., M.Hum

Tembusan:

1. Arsip

MK. 2018-2019  
 LK. T1 : BL T7 : BL  
 T2 : BL T8 : BL  
 T3 : BL T9 : BL  
 T4 : BL T10 : BL  
 T5 : BL T11 : BL  
 T6 : BL T12 : BL

No. Dok : FM-LPAA-00-02, Rev: 00, Tgl Eff : 15 Januari 2014

Medan, 31 Desember 2018  
 Yth. Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAS Medan  
 Di-  
 Tempat

Hai : Permohonan Semester Pendek

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. ANDIKA DERMAWAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : GUNDAI 109 April 1997  
 Nama Orang Tua : Afrizal Elensil  
 N.P.M. : 1725310090  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP :  
 Alamat : JALAN MERRAK

Sp. Khairul

Dengan permohonan kehadapan Bapak/Ibu Dekan untuk dapat diterima mengikuti Semester Pendek, adapun matakuliah yang akan saya ikuti adalah :

No.	Kode	Mata Kuliah	SMT	SKS	Nilai	Dosen
1	631014768	Manajemen Keuangan	7	3	0	Gani Wakhyuni, SE, M.Bi
Jumlah SKS				3		

Selanjutnya saya menyatakan bersedia melunasi biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan tersebut, dengan rincian :

1. 1 Matakuliah x 350.000  
 2. UPL 2018-2019  
 3. \_\_\_\_\_  
 4. \_\_\_\_\_

Rp. 350.000  
 Rp. 4.300.000  
 Rp. \_\_\_\_\_  
 Rp. \_\_\_\_\_  
 Jumlah  
 Rp. 4.550.000

Mk. gaup 0  
 Mk. ganyil 3 SKS

1

Diketahui/Ditandatangani oleh :  
  
 Dr. Hani Hani, M.Pd, M.Ed, M.M.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAS Medan  
 Hani Hani, M.Pd, M.Ed, M.M.  
 Dekan

Diketahui oleh :  
  
 Irena Widiyanti, SE, MM  
 Ka. BPA

Hormat saya  
  
 M. ANDIKA DERMAWAN  
 1725310090  
 Hani Hani  
 Ka. Keuangan

Catatan :

1. Surat Permohonan ini sah dan berlaku bila telah dicap Dekan Pelaksanaan Pembayaran.
2. Lampiran SP : KRS, KHS (KRM), Kuisioner Pembayaran Aktif
3. Dibuat rangkap 3 (tiga) untuk - Fakultas - untuk BPA - Mhs. Yth.
4. Sumber dokumen : <https://mahasiswa.pancabudi.ac.id>
5. Dicast pada hari Senin, tanggal 31 Desember 2018 10:06:33



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.panca Budi.ac.id email: unpatb@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD SE. M.Si  
 Dosen Pembimbing II : EMI WAHYUNI SE. M.Si  
 Nama Mahasiswa : M. ANDIKA DERMAWAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310900  
 Jenjang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPEMBAHAMI KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAHAR TIRTASARI KONGSI (PRA)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
26/08/2019	1. Identifikasi masalah. 2. Teori konseptual konseptual. 3. Definisi Operasional.		
21/09/2019	Indikator = (2 paku) DP operasional		

Medan, 29 Agustus 2019

Diketahui/Ditandatangani oleh :

Dekan



Dr. Surya Nis, S.H., M.Hum.






UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 8465571  
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpcb@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : YUSAL AHMAD SE, M.Si  
 Dosen Pembimbing II : EMY WAHIDUNI SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : M. ANDIKA DERMAWAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310990  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA TUNASARI KOTA PINJAL

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
27/09/2018	Sistematisasi Danulisasi. Tahap buku	ff	
5/10/2018	Jurnal Internasional. Urutan daftar pustaka. Tujuan penelitian kuantitatif. Perbaikan Daftar Pustaka Perbaikan Abstrak Perbaikan fenomena	ff ff	
8/10/2018	Aa Seminar Proposal	ff	

8/10/18  
  
 Emy W

Medan, 29 September 2018  
 Diketahui/Ditandatangani oleh :  
 Dekan,



Dr. Supriyasa, S.H., M.Hum.





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: uncpa@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Rizal, Mhumud, SP, Msi  
 Dosen Pembimbing II : Lenny, Mubalimawati, SE, MPA  
 Nama Mahasiswa : M. ANDIKA DERMAWAN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310890  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PTDM Tirkamati Kota Binjai.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
17/12/2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abstrak</li> <li>- Kata pengantar</li> <li>- Sistematika penulisan</li> <li>- Pengertian Struktur Organisasi</li> <li>- Kesimpulan</li> <li>- Saran</li> </ul>	[Signature]	
18/12/2018	Ac Orang Mga Hyun	[Signature]	

Medan, 15 Desember 2018

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan,



Dr. Hery Mardiana, M.Hum.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8456377 P.O.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TDRAPREDIKSI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TDRAPREDIKSI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TDRAPREDIKSI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TDRAPREDIKSI)
PROGRAM STUDI PERBUKIHAN	(TDRAPREDIKSI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bermaksud target di bawah ini :

Nama Lengkap	: M. ANDIKA DERMAWAN
Tempat/Tgl. Lahir	: BUKIT / 09 April 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715311990
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dipapri	: 121 SKS (PM 3.4)

Berikut ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Berkeputusan
1.	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KARYAWAN PADA PT PSAN TIRTASARI KOTA BUKIT	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	COMPARATORY FACTOR ANALYSIS PERILAKU KENDUK KARYAWAN PT PSAN TIRTASARI KOTA BUKIT	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS PENGELOMPOK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KEMERIA KARYAWAN PT PSAN TIRTASARI KOTA BUKIT	<input type="checkbox"/>

\*) Judul yang ditandai dengan kotak Program Studi ditunjukkan pada (\*)

( R. Syarif Alamsyah, Ph.D. )

Medan, 11 Agustus 2018  
 Pembaca,  
  
 ( R. ANDIKA DERMAWAN )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
  
 ( R. Syarif Alamsyah, Ph.D. )

---

Tanggal : 11-08-2018  
 Disetujui oleh :  
  
 ( R. ANDIKA DERMAWAN )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( R. ANDIKA DERMAWAN )

---

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( R. ANDIKA DERMAWAN )

No. Dokumen: PM-LPPM-00-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 08 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

Sumber dokumen: <http://webhome.pancaubi.ac.id>

Ditulis pada: Sabtu, 11 Agustus 2018 10:40:18

Hal : Permohonan Seminar Proposal

Medan, 20 Oktober 2018.  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas Sosial Sains  
 Universitas Pembangunan Nasional  
 C1 -  
 Tanjung

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. ANJOLA DEBAMAHU  
 Tanggal/Tgl. Lahir : 20/04 / 09 April 1997  
 Nama Orang Tua : Afrisal Efendi  
 N. R. N : 172510990  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP :  
 Alamat : JALAN MERUJ

Delang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diberikan mengenai Seminar Proposal dengan judul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT PALAM TIRTAMURI KOTA BINJAI".

Selanjutnya saya menghaturkan :

Bersama melampirkan biaya-biaya yang dibelikan untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud, dengan rincian sebagai berikut :

Pembelian 1 : Rizal Afwan, SE, ARI  
 Pembelian 2 : Emi Wahyuni, SE., M.Si

Bersama melampirkan biaya-biaya yang dibelikan, dengan rincian sebagai berikut :

1. [100] Gaji Seminar/Melakukan	: Rp. 450.000
Total Biaya	: Rp. 450.000

*[Handwritten Signature]*  
 Anjola Debamahu

Judul SKRIPSI :

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Palam Tirtamuri Kota Binjai

Dikemukakan kepada saya :

Dr. Sahar, S.Pd., M.Pd., M.Psi, A.  
 Dekan Fakultas Sosial Sains



*[Handwritten Signature]*  
 M. ANJOLA DEBAMAHU  
 172510990

Catatan:

- 1. \* ) Cover yang dibuat per la :
  - o a. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ada bukti bukti lantani Perijayatan dari Bank Syariah Mandiri (BSM) - 4044
  - o b. Bukti lantani Perijayatan dari Bank Rakyat Indonesia (BRI).
- 2. Dibuat rangkai 3 ( tiga ) : - Untuk Fakultas - untuk Rekorasi - Mv. Yth.

**LEMBANGA BEBAS PUSTAKA**

No. 2082 / 100 / 101 / 2019

Dinyatakan tidak ada sangkut pautnya

UPT. Perpustakaan

5 APR 2019



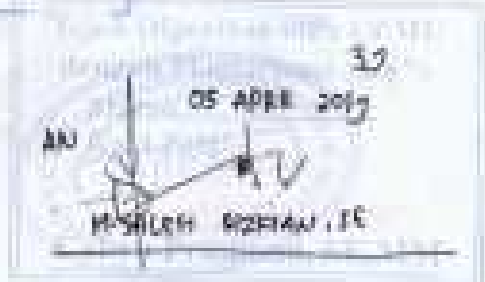
PM-01

Hal : Permohonan Meja Meja

Medan, 11 Januari 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Deban  
 Fakultas SOSIAL, SAINS  
 UINPAD Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang beranda lampir di bawah ini :

Nama : M. ANDRA DEWANAH  
 Tempat/Tgl. Lahir : BRILAI / 08 April 1997  
 Nama Orang Tua : AHMAD HANAFI  
 N. P. M : 1725110990  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082276095171  
 Alamat : JALAN REDAR



Daftar kebutuhan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Meja dengan judul **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUH KINERJA KARYAWAN PADA PT PDAM TIRTADARU KOTA BRILAI** Selanjutnya saya nyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah diisikan oleh Ka, Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut (jika pertambahan nilai mata kuliah untuk penulisan buku proposal (IP), dan mohon diinformasikan (juzuknya) tidak ujian meja meja
3. Telah tercap ketertarikan belajar (suka)
4. Terlampir surat keterangan bebas keterlambatan
5. Terlampir pas foto untuk (sudah ukuran 4x6 + 3 lembar dan 3x4 + 3 lembar rintang Putih)
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dibagikan 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang berjurusan D3 ke S1 lampirkan (sudah dan di) sebanyak 1 lembar
7. Terlampir pelacakan kwintal pembayaran yang telah berjalan dan sudah diterima 1 lembar
8. Skripsi sudah dibikin 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan (jika) kertas jenis 3 exemplar untuk pengantar dan warna perbibit diberikan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan untuk persetujuan sudah di lampirkan pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi dibagikan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (juga surat pengantar fakultas)
11. Setelah menyelesaikan pendaftaran pada-pada di atas berikan di masukkan ke dalam map
12. Bersedia melunasi biaya-biaya yang dibutuhkan untuk memproses pelaksanaan ujian diutamakan, dengan perincian sebagai berikut :

1. [150] Ujian Meja Meja	Rp. <del>500.000</del> 650.000
2. [175] Administrasi Wisuda	Rp. <del>1000.000</del> 1.500.000
3. [300] Selain Pustaka	Rp. <del>400.000</del> 600.000
4. [221] Selain Lab	Rp. 0
<b>Total Biaya</b>	<b>Rp. 2.750.000</b>
5. <b>Uk. Scrap</b>	<b>Rp. 3.000.000</b>
	<b>Rp. 5.750.000</b>

11/1/19  
 7/02



M. ANDRA DEWANAH  
 1725110990

Catatan :

- 1 Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - = a. Telah dicap Buku Permohonan dari UPT Perpustakaan UINPAD Medan.
  - = b. Melampirkan Bukti Pembayaran yang telah dicap semester berjalan
- 2.000x4x Ringkap 3 (Tiga) untuk : Fakultas - untuk BPAA (jika) - jika ada.

## Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

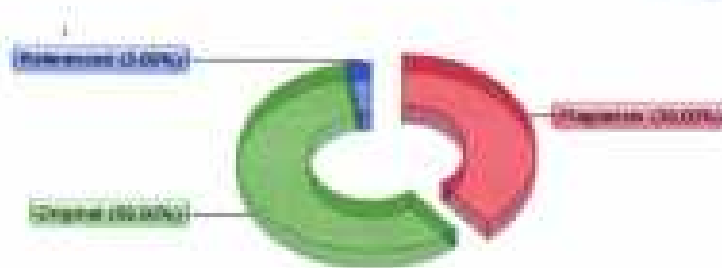
Analyzed document: 27-12-18 3:51:14 PM

# "M ANDIKA DERMAWAN\_1725310990\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License2



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite, Detected language: Indonesian

### Top sources of plagiarism:

N. 01	url: 1012	<a href="http://pmb.uns.ac.id/viewsubject/1012.html">http://pmb.uns.ac.id/viewsubject/1012.html</a>
N. 01	url: 1765	<a href="http://pmb.uns.ac.id/viewsubject/1765.html">http://pmb.uns.ac.id/viewsubject/1765.html</a>
N. 0	url: 1989	<a href="http://www.makalah.blogspot.com/2013/11/pengertian-investasi.html">http://www.makalah.blogspot.com/2013/11/pengertian-investasi.html</a>

[Show other Sources]

### Processed resources details:

2/10 - Ok / 70 - Failed

[Show other Sources]

### Important notes:

Wikipedia	Google Books	Ghostwriting services	Anti-cheating
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]

## ABSTRAK

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtasari Kota Binjai sebagai salah satu BUMD yang bergerak di bidang penyediaan dan pendistribusian air bersih kepada masyarakat, Namun dalam fenomena yang terjadi di masyarakat, ternyata pelanggan dari PDAM merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh PDAM akibat dari kualitas layanan yang mereka peroleh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar faktor disiplin kerja, insentif, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Binjai secara parsial dan simultan. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat terdiri dari 21 indikator 63 pernyataan 3 pernyataan pada setiap indikator. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 86 responden yang diambil dengan menggunakan rumus *slovin*, Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dan dilakukan pengujian t untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, insentif dan pelatihan secara parsial dan uji F untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, insentif dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel disiplin tidak berpengaruh positif secara parsial, insentif berpengaruh positif secara parsial dan pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. Kemudian besar koefisien determinasi yaitu sebesar 0,912 atau (91,2%) Disiplin kerja, Insentif dan Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai, sedangkan sisanya (100%-91,0% = 9,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Faktor, Disiplin, Insentif, Pelatihan, Kinerja Karyawan, PDAM Tirtasari Kota Binjai.**



## **ABSTRACT**

*Tirtasari Regional Drinking Water Company (PDAM) Binjai City as one of the BUMD that is engaged in the provision and distribution of clean water to the public, but in the phenomenon that occurs in the community, it turns out that the customers of the PDAM are not satisfied with the services provided by the PDAM due to quality the services they get. The purpose of this study was to find out how much work discipline factors, incentives, job training on employee performance of PDAM Kota Binjai partially and simultaneously. The measurement in this study uses 3 independent variables and 1 dependent variable consists of 21 indicators 63 statements 3 statements on each indicator. In this study researchers conducted questionnaires with a sample of 86 respondents taken using Slovin formula. Furthermore, the collected data were analyzed using multiple regression analysis to find out how big a positive or negative relationship was and to predict the value of the dependent variable if the value of the independent variable experience an increase or decrease. And t test is done to find out how much influence discipline, incentives and training partially and F test to find out how much influence discipline, incentives and training simultaneously on employee performance at PDAM Tirtasari, Binjai City. The results of this study indicate that disciplinary variables do not partially have a positive effect, incentives have a partially positive effect and training also has a positive and partially significant effect. Then the coefficient of determination is equal to 0.912 or (91.2%) Work discipline, Incentives and Job Training affect the performance of employees of PDAM Tirtasari Kota Binjai, while the rest (100% -91.0% = 9.0%) is influenced by other variables not explained in this study.*

**Key Word : Factors, Discipline, Incentives, Training, Employee Performance, PDAM Tirtasari, Binjai City.**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtasari Kota Binjai”**.

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., MSi., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Afrizal Efendi dan Ibunda Nur'aina serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-teman kelas kerjasama Manajemen, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 28 Mei 2019  
Penulis,

**M Andika Dermawan**  
NPM : 1725310990

## DAFTAR ISI

### Halaman

#### HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv

#### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	7

#### BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis	
1. Kinerja.....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2. Disiplin Kerja .....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Macam-macam Disiplin .....	17
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.	18
d. Indikator Disiplin Kerja .....	20
3. Insentif.....	22
a. Pengertian Insentif .....	22
b. Jenis-jenis Insentif.....	23
c. Dasar Pemberian Insentif .....	24
d. Tujuan Pemberian Insentif .....	28
e. Indikator Insentif .....	29

4.	Pelatihan Kerja.....	32
a.	Pengertian Pelatihan Kerja.....	32
b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan .....	34
c.	Manfaat Pelatihan.....	34
d.	Tujuan pelatihan.....	36
e.	Faktor penyebab perlunya pelatihan kerja .....	37
f.	Indikator pelatihan .....	39
B.	Penelitian Terdahulu .....	42
C.	Kerangka Konseptual.....	46
D.	Hipotesis.....	48
<b>BAB III.</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A.	Pendekatan Penelitian .....	49
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	49
C.	Populasi dan Sampel .....	50
D.	Jenis dan Sumber Data.....	51
E.	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	51
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
G.	Teknik Analisis Data.....	57
1.	Regresi linier berganda.....	57
2.	Pengujian asumsi klasik.....	57
H.	Pengujian Hipotesis.....	59
1.	Uji F.....	59
2.	Uji t.....	60
3.	Uji R <sup>2</sup> .....	60
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Hasil Penelitian .....	61
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	61
2.	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	62
3.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
4.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
5.	Pengujian Validitas .....	89
6.	Hasil Uji Realibilitas .....	96
7.	Pengujian Asumsi Klasik .....	97
8.	Pengujian Test goodnes of fit.....	101
B.	Pembahasan.....	106

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan ..... 3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 37
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian ..... 46
Tabel 3.2	Defenisi Operasional ..... 48
Tabel 3.3	Metode Skala Likert ..... 52
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden ..... 60
Tabel 4.2	Usia Responden ..... 61
Tabel 4.3	Penilaian Responden terhadap indikator frekuensi kehadiran . 62
Tabel 4.4	Penilaian responden terhadap indikator kewaspadaan ..... 63
Tabel 4.5	Penilaian responden terhadap indikator Ketaatan kerja ..... 64
Tabel 4.6	Penilaian Responden terhadap indikator ketaatan kehadiran... 66
Tabel 4.7	Penilaian responden terhadap indikator etika kerja ..... 67
Tabel 4.8	Penilaian responden terhadap indikator kinerja ..... 68
Tabel 4.9	Penilaian Responden terhadap indikator lama kerja ..... 69
Tabel 4.10	Penilaian responden terhadap indikator senioritas ..... 70
Tabel 4.11	Penilaian responden terhadap indikator kebutuhan ..... 72
Tabel 4.12	Penilaian Responden terhadap indikator keadilan kelayakan .. 73
Tabel 4.13	Penilaian responden terhadap indikator evaluasi jabatan ..... 74
Tabel 4.14	Penilaian responden terhadap indikator tujuan ..... 75
Tabel 4.15	Penilaian Responden terhadap indikator materi ..... 77
Tabel 4.16	Penilaian responden terhadap indikator metode yg digunakan 78
Tabel 4.17	Penilaian responden terhadap indikator kualifikasi peserta ..... 79
Tabel 4.18	Penilaian Responden terhadap indikator kualifikasi pelatih .... 80
Tabel 4.19	Penilaian responden terhadap indikator kuantitas ..... 82
Tabel 4.20	Penilaian responden terhadap indikator kualitas ..... 83
Tabel 4.21	Penilaian Responden terhadap indikator keandalan ..... 84
Tabel 4.22	Penilaian responden terhadap indikator kehadiran ..... 86
Tabel 4.23	Penilaian responden terhadap indikator kerjasama ..... 87

Tabel 4.24	Hasil perhitungan validasi.....	88
Tabel 4.25	Hasil perhitungan validasi.....	91
Tabel 4.26	Uji reliabilitas disiplin kerja.....	93
Tabel 4.27	Uji reliabilitas insentif.....	94
Tabel 4.28	Uji reliabilitas pelatihan.....	95
Tabel 4.29	Uji reliabilitas kinerja karyawan.....	96
Tabel 4.30	Uji multikolinieritas.....	99
Tabel 4.31	Uji regresi linier berganda.....	100
Tabel 4.32	Hasil uji F.....	102
Tabel 4.33	Hasil uji t.....	103
Tabel 4.34	Uji determinasi.....	104



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 4.1 Gambar struktur organisasi dan pembagian tugas .....	59
Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas .....	97
Gambar 4.3 Grafik normal p-p plot of regression standarized residual ...	98
Gambar 4.4 Scatterplot Uji heteroskedasitas.....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang tidak terpisahkan dalam organisasi bisnis serta faktor pendukung pada sumber daya lain untuk memberikan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan selalu berusaha dalam mengupayakan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Proses penyusunan sumber daya manusia yang tepat dalam menjaga pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam sebuah kegiatan bisnis. Hal ini bertujuan agar terciptanya sumber daya manusia yang efisiensi dan efektifitas dalam operasional bagi perusahaan.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja para karyawannya. Penilainnya hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk tujuan ini sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job relateted*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

PT PDAM Tirtasari Binjai yang perannya sebagai penyedia air minum kota binjai secara resmi dikukuhkan pendiriannya pada tahun 1976, melalui Peraturan Daerah Kotamadya Tingkat II Binjai No. 12 tahun 1976, tanggal 28 April 1976 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Binjai yang disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara dengan Surat Keputusan

Nomor 362/I/GSU tanggal 15 Juni 1976 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Tingkat II Binjai Nomor 2 Seri A tanggal 18 Juni 1976. Dengan tingkat kepadatan penduduk yang relatif tinggi khususnya Kecamatan Binjai Kota dengan 7.328 jiwa/Km<sup>2</sup> dan juga pertumbuhan penduduk Kota Binjai secara keseluruhan cukup tinggi, menunjukkan adanya peluang yang besar bagi berkembangnya PDAM Tirtasari Kota Binjai terkait dengan kebutuhan air bersih. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtasari, Kota Binjai saat ini beroperasi dalam kondisi yang belum seluruhnya baik, untuk aspek teknis maupun non-teknis masih membutuhkan perbaikan yang sangat besar. Namun demikian, upaya untuk terus meningkatkan kondisi perusahaan senantiasa terus dilakukan sehingga misi dan visi yang telah ditetapkan dapat dicapai oleh PDAM Tirtasari Kota Binjai. Kegiatan perusahaan telah ditetapkan, yaitu mengusahakan penyediaan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat daerah Kota Binjai.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan air minum, PDAM Tirtasari harus selalu memperhatikan aspek-aspek yang sangat berpengaruh terhadap kualitas air dan pelayanan. PDAM Tirtasari harus mampu memberikan pelayanan ekstra terhadap konsumen. Untuk itu PDAM Tirtasari perlu melakukan strategi-strategi khusus dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Mulai dari proses seleksi, perekrutan, pengembangan, menjaga, mengelola hingga proses berakhirnya kerja sama karyawan dengan perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu organisasi. Menurut Thompson dalam Robbins, ( 2010 : 246 ) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Untuk mendapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja organisasi di

tuntut untuk memiliki alay timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai Periode 2018**

No	Bulan	Izin	Sakit	Alfa	Terlambat	Jumlah
1	Januari	1	-	-	14	15
2	Februari	-	-	-	9	9
3	Maret	1	-	1	21	24
4	April	2	-	2	26	30
5	Mei	-	-	-	11	11
6	Juni	-	-	-	17	17
7	Juli	-	-	-	23	23

Sumber : Absensi PDAM Tirtasari Kota Binjai Data telah di olah 2018

Menurut Siagian ( 2012 : 86 ), kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kedisiplinan, kedisiplinan sumber daya manusia diperlukan perusahaan untuk dapat mencapai kesuksesan dalam persaingan. Sutrisno ( 2013 : 96 ) berpendapat bahwa disiplin dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu disiplin juga dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan senda gurau. Disiplin juga dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Insentif dapat didefinisikan sebagai motivator ekstrinsik yang menghubungkan pembayaran bonus atau perspektif karir dengan kinerja. Individu dianggap memiliki prefensi untuk meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan waktu libur atau waktu luangnya. Seorang karyawan akan menjadi malas (atau tidak mengerahkan usaha) pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya kecuali tugas tersebut memiliki kontribusi pada kesejahteraan ekonomi mereka sendiri sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap individu karyawan yang bekerja diperusahaan selain termotivasi untuk mendapatkan gaji yang lebih banyak juga insentif dari perusahaan guna pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Aspek-aspek ini dapat sebagai perangsang karyawan dan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yang optimal. Simamora ( 2011 : 165 ).

Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pelatihan kerja, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat

merugikan karyawan maupun perusahaan. Karyawan dengan keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dihasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan atau pengetahuan yang tinggi (dalam hal ini pemahaman akan pengetahuan, ketrampilan dan penerapannya di dunia kerja).

Yang menjadi masalah berdasarkan fenomena yang ada pada kinerja karyawan sejauh ini masih banyak pelanggan PDAM Tirtasari Kota Binjai yang mengeluh karena kecilnya air yang sampai ke bak penampungan, tak hanya itu air juga keruh dan bewarna kekuning dan masih banyak pipa alirain air yang bocor sementara itu tidak tindakan dari karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai untuk memperbaikinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai belum baik karena masih banyak keluhan dari pelanggan.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PDAM Tirtasari Kota Binjai dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtasari Kota Binjai”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan.
- b) Tingkat keterlambatan karyawan masih cukup tinggi.

- c) Karyawan kurang professional dalam menjalankan tugasnya.
- d) Pemberian insentif yang terkadang tidak tepat waktu.
- e) Masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja dengan efektif dan efisien.

## **2. Batasan Masalah**

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang kinerja karyawan, sedangkan variable yang mempengaruhi dibatasi oleh faktor disiplin kerja, insentif, pelatihan kerja. Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya pada karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai ?
- 3) Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai ?
- 4) Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai ?

## **D. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.
- b) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.
- c) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.
- d) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan PDAM Tirtasari Kota Binjai adalah sebagai berikut :

- a) Bagi peneliti, dapat memperoleh pengetahuan dalam manajemen khususnya dalam faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, insentif, pelatihan kerja.
- b) Bagi PDAM Tirtasari Kota Binjai sebagai masukan untuk mendapatkan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
- c) Bagi pihak lain, sebagai referensi atau acuan bagi penelitian di masa yang akan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Suprihati ( 2014 ) dengan judul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Seragen Jawa Tengah. Sedangkan penelitian ini berjudul Analisis



Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtasari Kota Binjai. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

- 1) Variable Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variable bebas (Pendidikan & Pelatihan, Motivasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja) dan 1 (satu) variable terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu Disiplin Kerja, Insentif, dan Pelatihan kerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja Karyawan.
- 2) Jumlah Observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 171 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 86 Karyawan.
- 3) Waktu Penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
- 4) Lokasi Penelitian : penelitian terdahulu adalah karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Kinerja

###### a) Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia – kinerja singkatan dari kinetika energi kerja dan padanannya dalam Bahasa Inggris *performance*, adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson ( 2012 : 378 ) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup, administrasi, penganggaran, waktu penyelesaian, tenaga pelaksana program, sarana, alat dan bahan. Sedangkan efektifitas mencakup lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

Manajemen menerapkan *Management by Objective (MBO)*, yaitu suatu proses yang berlandaskan goal setting untuk mewujudkan tujuan organisasi secara keseluruhan, tiap departemen, tiap manajer, serta tujuan dari setiap karyawan. MBO tidak mengukur perilaku karyawan, namun lebih diutamakan pada sumbangan tiap karyawan dalam mencapai sukses organisasi.

Kinerja menurut Abdullah, ( 2013 : 331 ), berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil suatu pekerjaan karyawan atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

#### **b) Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip Sedarmayanti (2011 : 223), kinerja dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

##### 1) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

##### 2) Pelatihan kerja

Pelatihan adalah solusi terbaik untuk menambah wawasan, pelatihan dapat menyegarkan pikiran dan mengurangi ketegangan sehingga karyawan semakin handal dalam pekerjaannya.

### 3) Insentif

Salah satu faktor paling krusial dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, Selain gaji pokok dan tunjangan tetap, HR harus kreatif dalam merancang paket *benefit* agar kinerja karyawan tetap terjaga, seperti memberikan bonus dan insentif kepada karyawan maupun tim kerja yang telah mencapai target perusahaan. Manfaatkan *HR software* untuk melakukan perhitungan gaji, lembur, THR; hingga BPJS dan PPh 21. Dengan aplikasi HR Gadjian, penggajian akan menjadi lebih efisien dan transparan. Gadjian pun menyediakan slip gaji *online* yang bisa diakses oleh karyawan yang bersangkutan.

### 4) Lingkungan kerja

Memastikan karyawan memiliki tempat kerja yang ‘sehat’ adalah kunci dari produktivitas karyawan. Sebagaimana disebutkan pada poin di atas, Anda seharusnya tahu ruangan kantor yang selaras memenuhi kaidah pencahayaan dan sirkulasi udara. Sebagian besar karyawan juga dapat menilai perusahaan dari kubikel, toilet, *pantry*, tempat ibadah, dan ruang istirahat yang disediakan.

### 5) Cara kerja pimpinan

Saat karyawan menghadapi permasalahan, kemana ia harus melapor? Siapa yang bertugas untuk membantunya mencari solusi? Apakah para atasan, *supervisor*, dan manajemen sudah cukup tanggap dan terbuka? Atau karyawan justru merasa segan dan takut? Majalah bisnis ‘Entrepreneur’ mendapati bahwa karyawan mengharapkan bos yang

suportif, yaitu memiliki karakter: pengertian, fleksibel, dan dapat dipercaya. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan berkomunikasi dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari 5 faktor yaitu :

- 1) *Personal factors* : ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors* : ditentukan kualitas bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager dan team leader.
- 3) *Team factors* : ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors* : ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual / situational factors* : ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan external.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja.

### **c) Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2012 : 378 ) adalah sebagai berikut:

#### **a) Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas

yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

d) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wibowo (2014 : 85) Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya.

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjuk jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Adapun indikator- indikatornya sebagai berikut:

a) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja

seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g) Peluang



Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efisien dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi.

Menurut Siswanto (2016 : 78) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Fauzia (2011 : 70) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin dalam penelitian ini adalah patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### **b. Macam-macam Disiplin**

Menurut Mangkunegara (2011 : 129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu : disiplin preventif, dan disiplin koreksi.

##### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan perusahaan.

##### 2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Agustini (2011: 74) terdapat tiga jenis disiplin dalam perusahaan yaitu :

- a) Disiplin preventif, yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan

memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

b) Disiplin korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan – ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Tindakan sanksi korektif biasanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Stauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu :

- 1) Peringatan lisan (*oral warning*).
- 2) Peringatan tulisan (*written warning*).
- 3) Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*).
- 4) Pemecatan (*discharge*).

c) Disiplin progresif, yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman – hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Anggapan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam memberikan efek positif pada kedisiplinan kerja karyawan. Maka dengan demikian, untuk

mendapatkan disiplin kerja karyawan yang baik, pimpinan harus dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Singodimedjo ( 2011 : 89 ) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi pada dasarnya dapat menjadi alasan seseorang untuk bekerja. Hal ini disebabkan kompensasi sendiri merupakan bekal untuk memenuhi kelangsungan hidup.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, hal ini disebabkan karena pimpinan adalah sebagai acuan atau contoh bagi para karyawan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Dimana setiap kedisiplinan, perusahaan tidak cukup hanya menginformasikan peraturan tersebut secara lisan, namun harus dengan tulisan juga.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dimana ketika karyawan melakukan tindak indisipliner maka kewajiban dari pemimpin yang harus mengambil tindakan tegas dalam memberikan sanksi bagi karyawan tersebut.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dimana perusahaan perlu melakukan pengawasan dari pimpinan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Maksudnya setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda antara satu dengan lainnya, seorang karyawan tidak hanya puas mendapatkan kompensasi, namun mereka juga perlu perhatian dari seorang pemimpin karena pemimpin yang sukses bukan dalam arti dekat secara fisik namun juga dapat bekerja sama dengan para karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah perusahaan.

7) Ciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Dimana kebiasaan – kebiasaan positif juga merupakan faktor yang mendukung kedisiplinan, karena suasana tempat kerja yang baik akan membuat para karyawan menjadi lebih nyaman bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, ciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto ( Sinambela, 2016 : 356 ) Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seseorang karyawan diharuskan menaati semua standarkerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar tetap tercipta suasana harmonis saling menghargai antara sesama.

Sedangkan menurut Fauzia (2011 : 73) indikator disiplin kerja itu dibagi atas 5 bagian yaitu sebagai berikut:

1) Tingkat kesadaran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

#### 4) Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

#### 5) Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin dalam penelitian ini adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standart kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

### **3. Insentif**

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

Menurut Ranupandojo Dan Suad Husnan (2012:161), Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, jadi pengertian insentif ialah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasu kerjanya di dalam perusahaan.

Insentif dapat didefinisikan sebagai motivator ekstrinsik yang menghubungkan pembayaran bonus atau perspektif karir dengan kinerja Bonner (2012 : 95 ). Individu dianggap memiliki prefensi untuk meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan waktu libur atau waktu luangnya. Teori ini berpendapat bahwa individu akan menjadi malas (atau tidak mengerahkan usaha) pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya kecuali tugas tersebut memiliki

kontribusi pada kesejahteraan ekonomi mereka sendiri Bonner dan Sprinkle, (2012 : 102).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan insentif dalam penelitian ini adalah perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja.

#### **b. Jenis-jenis Insentif**

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian ( 2012 : 268 ), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

- 1) *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- 2) Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- 3) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4) Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- 5) Kurva “kematangan” adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan



penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

- 6) Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

### **c. Dasar Pemberian Insentif**

Dasar pemberian insentif dapat dikaitkan dengan berbagai ukuran yang dihubungkan langsung dengan prestasi kerja pegawai/karyawan, ada beberapa macam ukuran yang dapat digunakan sebagai dasar pemberian insentif, yaitu :

#### *1) Amount of output*

Pemberian insentif berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, misalkan berdasarkan satuan hasil, dasar perhitungan dengan cara melihat hasil kerja atau satuan hasil yang dihasilkan seorang pegawai/karyawan. Jika hasil kerjanya melebihi dari standar yang telah ditetapkan maka selisihnya akan diperhitungkan dengan uang.

#### *2) Quality of output*

Pemberian insentif berdasarkan kualitas output yang dihasilkan, misalkan insentif yang akan diberikannya hanya untuk output yang telah memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan/instansi.

#### *3) Success in reaching goals*

Pemberian insentif yang didasarkan pada keberhasilan mencapai target yang telah ditetapkan. Jika seorang pegawai telah berhasil mencapai target tertentu maka akan diperhitungkan dengan uang yang besarnya telah diitentukan pula.

Semakin tinggi target yang dicapai pegawai maka insentif yang diperoleh akan semakin besar.

4) *Amount of profit*

Pemberian insentif didasarkan pada jumlah keuntungan yang dihasilkan, misalnya dengan profit sharing.

5) *Cost efficiency*

Pemberian insentif didasarkan pada perhematan biaya-biaya yang digunakan perusahaan/instansi, misalnya dengan product sharing. Dimana pegawai akan memperoleh tambahan upah dari hasil efisiensi biaya tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2010 : 184) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

- 1) Kinerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.
- 2) Lama Kerja Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara

yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a) Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b) Kelebihan

Di samping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang

pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

#### 4) Kebutuhan

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

#### 5) Keadilan dan Kelayakan

##### a) Keadilan

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

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

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6) Evaluasi Jabatan

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

**d. Tujuan Pemberian Insentif**

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

1) Bagi perusahaan

a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.

- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan dan penjualan meningkat.

2) Bagi pegawai

- a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- b) Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka, maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan 'insentif'.

**e. Indikator Insentif**

Adapun indikator insentif menurut Ranupandojo Dan Suad Husnan ( 2012: 161 ), yaitu:

a) Kinerja

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.

b) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

c) Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

d) Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

e) Keadilan dan Kelayakan

Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

f) Evaluasi Jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

Sedangkan menurut Sarwoto (2010 : 156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

- 1). Insentif Material
- 2). Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang:

1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagikan para pihak yang menerima bonus.

2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

3) Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:

a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.

b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial.

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

1) Pembuatan rumah dinas

2) Pengobatan secara cuma-cuma

3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota



- 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
- 5) Biaya pindah
- 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

## 2. Insentif non material

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

- a) Pemberian gelar (title) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal
- f) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel insentif dalam penelitian ini adalah kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan evaluasi jabatan.

## 4. Pelatihan Kerja

Menurut Hardjanto (2012 : 69-70), pelatihan adalah “Bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Pelatihan (training) menurut Edwin, sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2010 : 70), yaitu merupakan Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

”Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara informal dan formal.

#### 1) Pelatihan secara informal

Pelatihan secara informal yaitu usaha pendidikan dan latihan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku *literature*, yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan jabatannya.

#### 2) Pelatihan secara formal.

Pelatihan secara formal adalah karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Pengembangan secara formal dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun persiapan keahlian dan ketrampilan pada masa yang akan datang baik yang sifatnya non karir maupun untuk meningkatkan karir karyawan.

Pengertian Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang

diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Rivai ( 2010 : 225-226 ), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang.

#### **b. Manfaat Pelatihan Kerja**

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh Rivai dan Sagala (2010 : 217) yaitu, manfaat pelatihan dapat di kategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

##### 1) Manfaat bagi karyawan

- a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.

- c) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
  - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
  - f) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
  - g) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
  - h) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
  - i) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
  - j) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
  - k) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- 2) Manfaat bagi perusahaan
- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
  - c) Memperbaiki moral SDM.
  - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
  - f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
  - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
  - h) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
  - i) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.

- j) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- k) Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- l) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

Selain itu adapun manfaat yang akan dijelaskan oleh Wexley & Yulk dalam Edy Sutrisno (2012 : 67), ada tiga manfaat pelatihan yang perlu diselenggarakan oleh perusahaan, diantaranya:

- 1) Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- 2) Bagi Personel yang sudah senior perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- 3) Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja.

### **c. Tujuan Pelatihan Kerja**

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam amencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan Handoko ( 2011 : 103 ), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

- 1) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

- 2) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

#### **d. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan Kerja**

Agar tetap survive dalam pasar modern, perusahaan harus dapat bersaing secara global. Untuk dapat berbisnis dalam skala global, perusahaan harus memperoleh sertifikasi ISO 9000. Pelatihan menjadi syarat untuk mendapatkan sertifikasi ISO 9000 tersebut. Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan.

##### 1) Kualitas angkatan kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan baru dipenuhi dari angkatan kerja tersebut. Oleh karena itu kualitas angkatan kerja merupakan hal yang penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.

Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan intelektual dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara, dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti itu potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap pekerjaannya.

##### 2) Persaingan global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan dalam pasar global yang ketat. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah daripada pesaingnya. Untuk itu diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi

persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pelatihan kerja.

### 3) Perubahan yang cepat dan terus-menerus

Di dunia ini tidak ada satu hal pun yang tidak berubah, kecuali perubahan itu sendiri. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang masih baru ini mungkin besok pagi sudah menjadi usang. Dalam lingkungan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan tersebut.

### 4) Masalah-masalah alih teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer teknologi dari satu objek ke objek yang lain. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset atau oleh penemu individual. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua dari proses tersebut adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru dikomersialkan ke dunia untuk meningkatkan produktivitas, kualitas dan daya saing.

Tahap kedua ini tidak akan berlangsung dengan baik bila para karyawan yang akan menggunakan teknologi itu belum dilatih untuk menggunakannya secara efisien dan efektif. Teknologi tanpa didukung oleh adanya karyawan yang memahami cara penggunaannya secara efektif, tidak akan dapat memberikan kontribusi besar pada peningkatan produktivitas. Hambatan utama terhadap efektivitas proses alih teknologi adalah ketakutan (kekhawatiran) akan perubahan

dan ketidaktahuan akan teknologi baru tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan pelatihan.

#### 5) Perubahan keadaan demografi

Perubahan keadaan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting dewasa ini. Oleh karena kerja sama tim merupakan unsur pokok dari TQM, maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakangnya agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan budaya, sosial, dan jenis kelamin dibutuhkan pelatihan, komitmen, dan perhatian.

Pelatihan karyawan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a) Mengurangi kesalahan produksi
- b) Meningkatkan produktivitas
- c) Meningkatkan/memperbaiki kualitas
- d) Mengurangi kecelakaan
- e) Meningkatkan fleksibilitas karyawan
- f) Respon yang lebih baik terhadap perubahan
- g) Meningkatkan komunikasi
- h) Kerja sama tim yang lebih baik
- i) Hubungan karyawan yang lebih harmonis
- j) Mengubah budaya perusahaan

#### **e. Indikator Pelatihan Kerja**

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), diantaranya:



1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu

tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

#### 6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable), jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Adapun indikator pelatihan menurut Edwin (Hasibuan, 2010 : 70), diantaranya:

##### 1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

##### 2) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

##### 3) Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain

peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).

#### 4) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### 5) Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhikualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampumenggunakan metode partisipatif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatihan.

### B. Penelitian Terdahulu

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

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Suprihati / 2014	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen	Pendidikan dan Pelatihan (X1)  Motivasi Kerja (X2)  Insentif (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel diklat terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi diklat maka kinerja karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

			Lingkungan Kerja (X4)			adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi insentif maka kinerja karyawan akan meningkat dan Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun.
2	Rakhmat Nugroho/2006	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)	Kepemimpinan (X1)  Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Agripa Fernando Tarigan/2011	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik. (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)	Tujuan yang jelas dan terukur (X1)  Insentif (X2)  Motivasi Kerja (X3)  Remunerasi (X4)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan yang jelas dan terukur, insentif, motivasi kerja, remunerasi, desentralisasi tidak berhubungan dengan kinerja pegawai. Sedangkan sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

			Desentralisasi (X5)			
4	Baharudin Latief/ 2012	faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar	motivasi (X1) kompensasi (X2)	Kinerja (Y)	Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel, yakni: faktor Kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo di Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo di Makassar.
5	Chuzaimah/2014	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Kasus Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong)	Kemampuan Kerja (X1) Hubungan Kerja (X2) Kepuasan Terhadap Kompensasi (X3)	Kinerja (Y)	Kuantitatif	Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture di wilayah Gemolong Kabupaten Sragen diperoleh temuan bahwa kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

						furniture di wilayah Gemolong dan dari ketiga
6	Riza Rezita/ 2015	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Kinerja (Y)	<i>Ex post facto</i>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 0,870X + 13,584$ dengan koefisien regresi (rxy) sebesar 0,745, koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,555 dan diperoleh thitung sebesar 6,788 lebih besar dari tabel ( $6,788 > 2,026$ ).
7	Yuliandani Azhariyah dan Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.Pd.2 /2015	pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan anggrek shopping hotel bandung	Pelatihan(X1)	Kinerja (Y)	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan di Anggrek Shopping Hotel Bandung berada pada kategori baik, kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung berada pada kategori baik dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung dengan pengaruh
8	Marisqa herlinjas/ 2012	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank bukopin,tbk cabang binjai	insentif (X1)	kinerja (Y)	Analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung}$ sebesar $19.311 > t_{tabel} 1,933$ dan probabilitas signifikan t sebesar

						0.000 < a 5 % atau 0,05 maka insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Binjai.
9	<i>Maria Kranik Murrai, (2018)</i>	<i>An effect evaluation of the psychosocial work environment of a university unit after a successfully implemented employeeship program", International Journal of Workplace Health Management</i>	<i>Process evaluation, Effect evaluation, Organizational intervention</i>	<i>Psychosocial work environment</i>	<i>Analisis regresi linier berganda</i>	<i>The intervention was effective in improving the psychosocial work environment through reducing conflicts among employees and strengthening the social community, empowering leadership, and increasing trust in management.</i>

Sumber : Data diolah penulis 2018

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian ditujukan, dalam hal ini merupakan jaringan antar variable yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan di delaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survey literature.

#### 1) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan ( 2010 : 193 ), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah

kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan Handoko, (2012 : 176).

Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja.

## 3) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

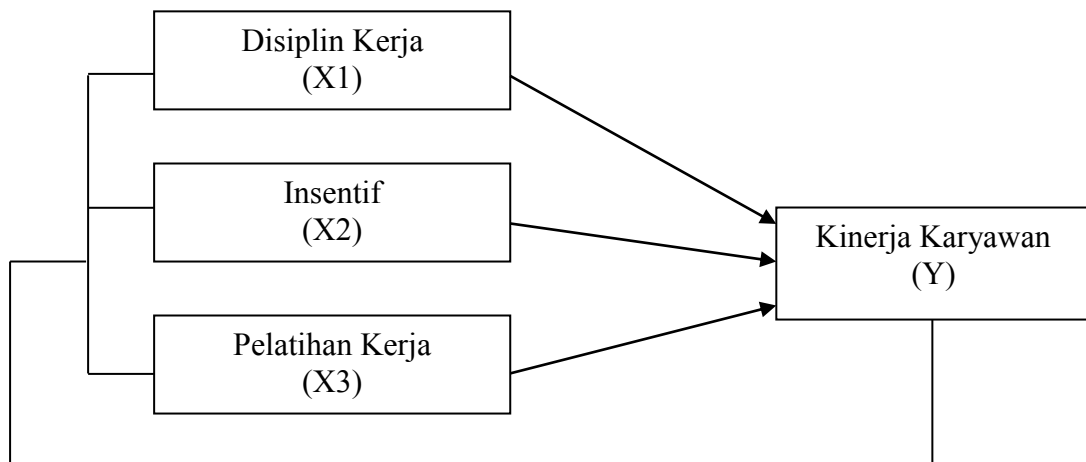
Menurut Simamora (2010 : 71) mengemukakan dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan, sikap personil pada tugasnya diharapkan dengan pengetahuan yang didapat dalam pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas kinerja yang tinggi.

Dengan demikian pelatihan merupakan modal utama pada suatu perusahaan untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya yang berkualitas akan mencapai kinerja yang optimal.

Dari penjelasan diatas Disiplin Kerja, Insentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari kerangka konseptual penelitian.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Berdasarkan penjelasan literatur peneliti membentuk kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Tanda panah menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen diduga berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.

#### **D. Hipotesis**

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga secara simultan disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai
- 2) Diduga secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.
- 3) Diduga secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.
- 4) Diduga secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian merupakan proses yang sistematis meliputi pengumpulan dan analisis informasi (data) dalam rangka meningkatkan pengertian kita tentang fenomena yang kita minati atau menjadi perhatian kita.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.

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

Penelitian dimulai pada bulan Agustus 2018 hingga Desember 2018. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut.

Tabel 3.1 Skedul Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Mei 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul Tugas Akhir	■																			
2	Pengesahan Judul			■																	
3	Pengajuan Surat Izin Riset				■																
4	Seminar Proposal									■											
5	Bimbingan										■	■	■								
6	Pelaksanaan Riset											■	■								
7	Perbaikan setelah seminar														■	■	■				
8	Sidang																				■

Sumber : Penulis 2019

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang ada di PDAM Tirtasari Kota Binjai. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sebanyak 171 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *slovin* dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :     n       : jumlah sampel  
               N       : jumlah pulasi  
               e       : batas kesalahan (10%)

Sehingga sample menjadi :

$$n = \frac{171}{1+100(0,1)^2}$$

$$n = 86$$

Jadi sampel penelitian untuk populasi 171 orang dengan tingkat kepercayaan 100% - 10 % = 90% adalah 86 orang sampel karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai (unit sampel).

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yaitu data karyawan yang bekerja di PDAM, yang datanya tersebut harus diolah dahulu untuk menjadi informasi penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PDAM Tirta Sari Kota Binjai.

#### **E. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional**

##### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Disiplin kerja (X1), Insentif (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) serta variabel terikat Kinerja (Y).

## 2. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas adalah disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja sedangkan menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Berikut ini akan dijelaskan definisi dan pengukuran variabel dalam penelitian ini antara lain :

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Dekripsi	Skala Angket
Disiplin Kerja (X1)	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siswanto, (2016 : 78)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Frekuensi Kehadiran</li> <li>b. Tingkat Kewaspadaan</li> <li>c. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>d. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>e. Etika kerja</li> </ul> Siswanto, (Sinambela 2016 : 356)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Frekuensi kehadiran merupakan Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinsn karyawan.</li> <li>b. Tingkat kewaspadaan Karyawan dalam melakukan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.</li> <li>c. Ketaatan pada standar kerja merupakan Dalam melaksanakan pekerjaannya seseornag karyawan diharuskan menaati semua standarkerja yang telah ditetapkans esuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakan kerja tidak terjadi.</li> <li>e. Etika kerja</li> </ul>	Likert

			diperlukan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar tetap tercipta suasana harmonis saling menghargai antara sesama.	
Insentif (X2)	sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Ranupandojo (2012:161),	a. Kinerja b. Lama Kerja c. Senioritas d. Kebutuhan e. Keadilan dan Kelayakan f. Evaluasi jabatan. Ranupandojo (2012:161),	a. Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai. b. Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. c. Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. d. Kebutuhan merupakan menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak. e. Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan. f. Evaluasi jabatan nilai atau rangking	Likert

			dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.	
Pelatihan Kerja (X3)	Suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Edwin (Hasibuan 2010 : 70),	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tujuan pelatihan</li> <li>b. Materi</li> <li>c. Metode yang di gunakan</li> <li>d. Kualifikasi peserta</li> <li>e. Kualifikasi pelatih.</li> </ul> Edwin (Hasibuan 2010 : 70),	<p>a. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatih yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.</p> <p>b. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.</p> <p>c. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).</p> <p>d. Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap</p>	Likert

			<p>dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.</p> <p>e. Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Robert L. Mathis dan John H. Jackson ( 2012 : 378 )</p>	<p>a. Kuantitas b. Kualitas c. Keandalan d. Kehadiran e. Kemampuan bekerjasama</p> <p>Robert L. Mathis dan John H. Jackson ( 2012 : 378 )</p>	<p>a. Kuantitas merupakan persepsi pegawai terhadap jumlah aktifitas yang di hasilkan. b. Kualitas ialah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. c. Keandalan merupakan mengerjakan pekerjaan dengan benar dan akurat sesuai dengan perintah. d. Kehadiran merupakan keyakinan akan masuk jam kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja. e. Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang karyawan menyelesaikan tugas dengan bekerjasama antara karyawan lain demi mencapai tugas</p>	Ordinal



			dengan baiknya.	sebaik-	
--	--	--	--------------------	---------	--

Sumber : Peneliti 2018

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menekankan beberapa bentuk nilai (Sugiono, 2016 : 135) diantaranya :

**Tabel 3.3 Metode Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016 : 135)

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

### a) Observasi

Menurut Sugiyono (2015 : 203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Dan teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

## b) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015 : 199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Jumlah kuesioner yang diberikan kepada responden berdasarkan jumlah sampel dari populasi yang ada dalam objek penelitian.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu guna menganalisis pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut (Santosa dan Rahayu, 2016) :

$$K = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana :

Y	= Kinerja karyawan
X1	= Disiplin
X2	= Insentif
X3	= Pelatihan
b <sub>0</sub>	= Konstanta
b <sub>1-b4</sub>	= Koefisien regresi
e	= <i>error term</i>

Persamaan diatas akan diestimasi dengan menggunakan metode analisis berganda dan memperhatikan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

### 2. Pengujian Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier berganda metode *ordinary least square* (OLS) sebagai peralatan analisis data, mensyaratkan adanya uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi data. Dalam penelitian ini analisis uji normalitas yang digunakan adalah analisis statistik yaitu menggunakan hasil hitung *Jaque-Bera Normality Test (JB-Test)*, dengan ketentuan apabila nilai  $JB-Test < 9,2$  dapat diartikan data terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang linier di antara beberapa variabel bebas atau semua variabel bebas. Jika terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi maka estimasi koefisien regresi masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja akan menyimpang (bias).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi dengan melihat nilai koefisien ( $r$ ) antara sesama variabel bebas, dalam hal ini digunakan koefisien korelasi pearson. Apabila nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara sesama variabel bebas lebih besar dari nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ), maka dengan tegas dapat disimpulkan bahwa multikolinieritas yang terdapat dalam model regresi dinyatakan sebagai masalah serius.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui homogenitas variabel yang ditimbulkan oleh variabel pengganggu. Jika timbul gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, maka akan menyebabkan hasil pengujian hipotesis menjadi tidak signifikan. Dalam penelitian ini pengujian gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan dengan Uji Park

## H. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis tentang signifikansi pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai menggunakan statistik uji F dan uji t.

### 1. Uji F (F-test)

Statistik uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai, dengan ketentuan sebagai berikut.

- a) Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel dapat diartikan secara simultan (bersamaan) disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai.
- b) Apabila nilai F hitung  $<$  F tabel dapat diartikan secara simultan (bersamaan) disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai.

## 2. Uji t (t-test)

Statistik uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila nilai t hitung suatu variabel  $>$  tabel dapat diartikan secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai.
- b) Apabila nilai t hitung suatu variabel  $<$  tabel dapat diartikan secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai.

## 3. Uji $R^2$

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen

$a$  = Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

$b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Data yang diperoleh oleh penulis untuk melakukan penelitian yaitu data hasil yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai yang di ambil sampel sebanyak 86 responden.

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

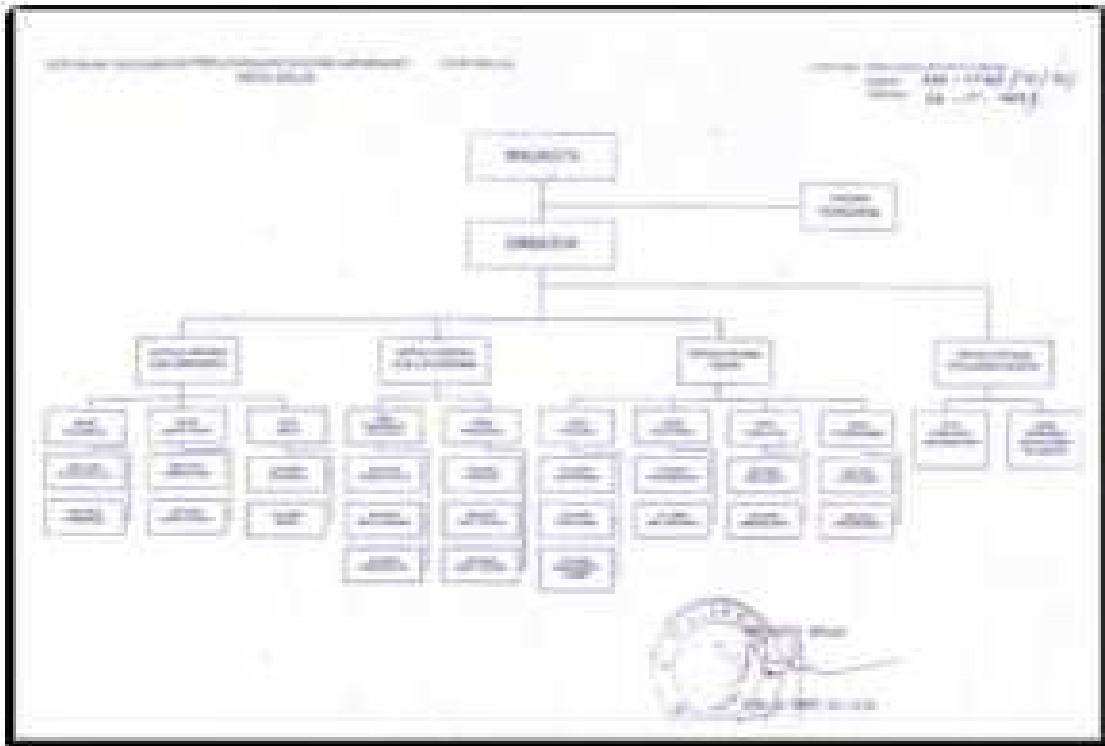
Keberadaan PDAM Tirtasari Binjai yang perannya sebagai penyedia air minum kota secara resmi dikukuhkan pendiriannya pada tahun 1976, melalui Peraturan Daerah Kotamadya Tingkat II Binjai No. 12 tahun 1976, tanggal 28 April 1976 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Binjai yang disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara dengan Surat Keputusan Nomor 362/I/GSU tanggal 15 Juni 1976 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Tingkat II Binjai Nomor 2 Seri A tanggal 18 Juni 1976. Dengan tingkat kepadatan penduduk yang relatif tinggi khususnya Kecamatan Binjai Kota dengan 7.328 jiwa/Km<sup>2</sup> dan juga pertumbuhan penduduk Kota Binjai secara keseluruhan cukup tinggi menunjukkan adanya peluang yang besar bagi berkembangnya PDAM Tirtasari Kota Binjai terkait dengan kebutuhan air bersih. Daerah pelayanan air minum PDAM Tirtasari Kota Binjai telah berkembang mengikuti perkembangan Kota Binjai. Cakupan pelayanan PDAM Tirtasari Binjai terhadap jumlah penduduk administrasi Kota Binjai berdasarkan data tahun 2011 baru mencapai 23,15%. Sistem operasional penyediaan air minum yang diberikan oleh PDAM Tirtasari Binjai adalah dibagian hulu atau produksi telah

memanfaatkan air Sungai Bingai sebagai bahan baku utama produksi untuk melayani pelanggannya yang tersebar di 5 Kecamatan Kota Binjai.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtasari, Kota Binjai saat ini beroperasi dalam kondisi yang belum seluruhnya baik untuk aspek teknis maupun non-teknis masih membutuhkan perbaikan yang sangat besar. Namun demikian, upaya untuk terus meningkatkan kondisi perusahaan senantiasa terus dilakukan sehingga misi dan visi yang telah ditetapkan dapat dicapai oleh PDAM Tirtasari Kota Binjai. Kegiatan perusahaan telah ditetapkan yaitu mengusahakan penyediaan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat daerah Kota Binjai. Untuk tetap mempertahankan kualitas pelayanan PDAM Tirtasari Kota Binjai juga menerima kritik dan saran dari pelanggan secara langsung maupun tertulis yang telah disediakan untuk pelanggan.

## 2. Struktur Organisasi

### 4.1 Gambar struktur organisasi



Sumber : PDAM Tirtasari Kota Binjai 2018

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai yang diambil sampel sebanyak 86 orang. Kuesioner ini terdiri dari 63 pernyataan dari 21 indikator.

Berikut ini adalah dekripsi karakteristik 86 orang responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia dan Pendidikan.

Karakteristik responden merupakan identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Dari uraian karakteristik responden yang didapat dari kuesioner yang telah penulis sebar, data yang diperoleh penulis dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut :

#### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. **Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-Laki	41	48,33
Perempuan	45	51,67
Jumlah	86	100,00

Sumber : Kuisisioner (2018)

Berdasarkan tabel 4.1. didapat hasil penelitian terhadap 86 orang responden, responden laki-laki sebanyak 48,33% dan responden perempuan sebanyak 51,67%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Laki-Laki.



b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Usia Responden

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
≥ 20 Tahun	18	23,33
≥ 30 Tahun	35	36,67
≥ 40 Tahun	24	33,33
≥ 50 Tahun	9	6,67
≥ 60 Tahun	0	0,00
Jumlah	86	100,00

Sumber : Kuisisioner (2018)

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini terdiri dari 23,33% berumur  $\geq 20$  tahun, 36,67% berumur  $\geq 30$  tahun, 33,33% berumur  $\geq 40$  tahun, 6,67% berumur  $\geq 50$  dan  $\geq 60$  tahun dengan persentase 0,00%. Hal ini menunjukkan mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah  $\geq 30$  tahun.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 86 orang.

Tabel 4.3 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0-1,9	Sangat tidak setuju
2	2-2,9	Tidak setuju
3	3-3,9	Setuju
4	4	Sangat setuju

Sumber : Sugiono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

**a. Disiplin Kerja (X1)**

Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Frekuensi Kehadiran ( $X_{1-1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu memenuhi peraturan kehadiran karyawan yang dibuat perusahaan.		Saya mampu tidak menjadikan suatu keadaan untuk alasan tidak hadir kerja		Saya mampu hadir tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	6	7,0	-	-
Tidak Setuju	18	20,9	25	29,1	11	12,8
Setuju	43	50,0	28	32,6	48	55,8
Sangat Setuju	23	26,7	27	31,4	27	31,4
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	3,0116		2,8837		3,1860	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Frekuensi kehadiran (Tabel 4.3) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu memenuhi peraturan kehadiran karyawan yang dibuat perusahaan, sebanyak 86 responden (50%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,0116 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu memenuhi peraturan kehadiran yang dibuat perusahaan.

2. Untuk item Saya mampu tidak menjadikan suatu keadaan untuk alasan tidak hadir kerja, sebanyak 86 responden (32.6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,8837, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu tidak menjadikan suatu keadaan untuk alasan tidak hadir.
3. Untuk item Saya mampu hadir tepat waktu, sebanyak 86 responden (55.8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,1860 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu hadir tepat waktu.

Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan ( $X_{1-2}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan benar.		Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan tingkat kewaspadaan yang tinggi untuk keselamatan kerja.		Saya mampu menjaga keadaan kantor agar tetap aman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,5	2	2,3	6	7,0
Tidak Setuju	8	9,3	16	18,6	23	26,7
Setuju	32	37,2	49	57,0	34	39,5
Sangat Setuju	43	50,0	19	22,1	23	26,7
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,3372		2,9884		2,8605	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Tingkat kewaspadaan (Tabel 4.4) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan benar., sebanyak 86 responden (50%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3372 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM

Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan benar..

2. Untuk item Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan tingkat kewaspadaan yang tinggi untuk keselamatan kerja., sebanyak 86 responden (57,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,9884, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan tingkat kewaspadaan yang tinggi untuk keselamatan kerja.
3. Untuk item Saya mampu menjaga keadaan kantor agar tetap aman, sebanyak 86 responden (39,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,8605 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menjaga keadaan kantor agar tetap aman.

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X<sub>1-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu mengikuti standar yang telah di buat pada saat mengerjakan suatu pekerjaan		Saya mampu mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang ada		Saya mampu mengikuti prosedur kerja yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1	1,2	8	9,3
Tidak Setuju	15	17,4	19	22,1	21	24,4
Setuju	45	52,3	45	52,3	44	51,2
Sangat Setuju	25	29,1	21	24,4	13	15,1
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	3,0930		3,0000		2,7209	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Ketaatan pada standar kerja (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu mengikuti standar yang telah di buat pada saat mengerjakan suatu pekerjaan, sebanyak 86 responden (52,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,0930 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengikuti standar yang telah di buat pada saat mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Untuk item Saya mampu mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang ada, sebanyak 86 responden (52,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,000, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang ada.
3. Untuk item Saya mampu mengikuti prosedur kerja yang berlaku, sebanyak 86 responden (51,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,7209 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengikuti prosedur kerja yang berlaku.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan Kerja ( $X_{1-4}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu tidak menyalahi peraturan yang di buat oleh perusahaan saat bekerja		Saya mampu tidak menyalahi aturan perusahaan pada saat bekerja		Saya mampu menjalankan peraturan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak	1	1,2	3	3,5	2	2,3

Setuju						
Tidak Setuju	16	18,6	9	10,5	11	12,8
Setuju	59	68,6	30	34,9	30	34,9
Sangat Setuju	10	11,6	44	51,2	43	50,0
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,9070		3,3372		3,3256	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Ketaatan pada peraturan kerja (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu tidak menyalahi peraturan yang di buat oleh perusahaan saat bekerja, sebanyak 86 responden (68,6%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 2,9070 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu tidak menyalahi peraturan yang di buat oleh perusahaan saat bekerja.
2. Untuk item Saya mampu tidak menyalahi aturan perusahaan pada saat bekerja, sebanyak 86 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3256, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menyalahi aturan perusahaan pada saat bekerja.
3. Untuk item Saya mampu menjalankan peraturan kerja, sebanyak 86 responden (51,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,7209 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengikuti prosedur kerja yang berlaku.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Etika Kerja (X<sub>1-5</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menghargai sesama karyawan di perusahaan		Saya mampu tidak menggunjing antara satu karyawan dengan yang lainnya		Saya mampu menjaga etika saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	7	8,1	9	10,5
Tidak Setuju	18	20,9	16	18,6	20	23,3
Setuju	57	66,3	36	41,9	40	46,5
Sangat Setuju	9	10,5	27	31,4	17	19,8
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,8488		2,9651		2,7558	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Etika kerja (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu menghargai sesama karyawan di perusahaan, sebanyak 86 responden (66,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 2,8488 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menghargai sesama karyawan di perusahaan.
2. Untuk item Saya mampu tidak menggunjing antara satu karyawan dengan yang lainnya, sebanyak 86 responden (41,9%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 2,9651, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu tidak menggunjing antara satu karyawan dengan yang lainnya.
3. Untuk item Saya mampu menjaga etika saat bekerja, sebanyak 86 responden (46,5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,7558

jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menjaga etika saat bekerja.

**b. Insentif (X2)**

Tabel 4.8 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Kinerja (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget dan waktu yang di harapkan perusahaan.		Saya diberikan insentif sesuai dengan kinerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	15	17,4	3	3,5	2	2,3
Tidak Setuju	17	19,8	9	10,5	11	12,8
Setuju	38	44,2	30	34,9	30	34,9
Sangat Setuju	16	18,6	44	51,2	43	50,0
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,6395		3,3372		3,3256	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Kinerja (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya menerima insentif sesuai dengan kinerja yang saya capai, sebanyak 86 responden (44,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,6395 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah menerima insentif sesuai dengan kinerja yang dicapai.
2. Untuk item Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget dan waktu yang di harapkan perusahaan., sebanyak 86 responden (51,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3372, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan terget dan waktu yang di harapkan perusahaan.



3. Untuk item Saya diberikan insentif sesuai dengan kinerja saya, sebanyak 86 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3256 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberikan insentif sesuai dengan kinerja saya.

Tabel 4.9 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Lama Kerja (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan.		Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan waktu yang cukup lama.		Saya diberikan insentif sesuai dengan lama kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	8,1	2	2,3	5	5,8
Tidak Setuju	23	26,7	15	17,4	16	18,6
Setuju	35	40,7	44	51,2	38	44,2
Sangat Setuju	21	24,4	25	29,1	27	31,4
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,8140		3,0698		3,0116	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Lama kerja (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan., sebanyak 86 responden (40,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,8140 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan.
2. Untuk item Saya mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan waktu yang cukup lama., sebanyak 86 responden (51,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,0698, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan waktu yang cukup lama.

3. Untuk item Saya diberikan insentif sesuai dengan lama kerja saya, sebanyak 86 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,0116 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberikan insentif sesuai dengan lama kerja.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Senioritas (X<sub>2-3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya bekerja di perusahaan sudah cukup lama.		Saya memahami banyak pekerjaan di perusahaan.		Saya diberi insentif sesuai dengan jabatan saya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	7,0	2	2,3	5	5,8
Tidak Setuju	23	26,7	15	17,4	18	20,9
Setuju	35	40,7	45	52,3	37	43,0
Sangat Setuju	22	25,6	24	27,9	26	30,2
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,8488		3,0581		2,9767	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Senioritas (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya bekerja di perusahaan sudah cukup lama., sebanyak 86 responden (40,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,8488 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah bekerja di perusahaan sudah cukup lama.
2. Untuk item Saya memahami banyak pekerjaan di perusahaan., sebanyak 86 responden (53,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,0581, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah memahami banyak pekerjaan di perusahaan.
3. Untuk item Saya diberi insentif sesuai dengan jabatan saya., sebanyak 86 responden (43,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,9767

jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberi insentif sesuai dengan jabatan saya.

Tabel 4.11 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan (X<sub>2-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya menerima insentif dengan tepat waktu		Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk tingkat kebutuhan hidup yang layak.		Saya diberi insentif sesuai dengan kebutuhan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	15	17,4	1	1,2	8	9,3
Tidak Setuju	13	15,1	19	22,1	19	22,1
Setuju	47	54,7	44	51,2	45	52,3
Sangat Setuju	11	12,8	22	25,6	14	16,3
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,6279		3,0116		2,7558	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Kebutuhan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya menerima insentif dengan tepat waktu sebanyak 86 responden (54,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,6279 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah menerima insentif dengan tepat waktu.
2. Untuk item Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk tingkat kebutuhan hidup yang layak. sebanyak 86 responden (51,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,0116, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk tingkat kebutuhan hidup yang layak .

- Untuk item Saya diberi insentif sesuai dengan kebutuhan saya sebanyak 86 responden (52,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,5778 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberi insentif sesuai dengan kebutuhan saya.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan dan Kelayakan ( $X_{2.5}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya diberi insentif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan		Saya mendapatkan sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil		Saya diberi insentif dengan adil dan layak	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	16,3	4	4,7	2	2,3
Tidak Setuju	18	20,9	9	10,5	13	15,1
Setuju	38	44,2	30	34,9	29	33,7
Sangat Setuju	16	18,6	43	50,0	42	48,8
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,6512		3,3023		3,2907	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Keadilan dan kelayakan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- Untuk item Saya diberi insentif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebanyak 86 responden (44,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,6512 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Untuk Saya mendapatkan sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil.sebanyak 86 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3023, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah

mendapatkan sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan sama rata atau adil.

- Untuk item Saya diberi insentif dengan adil dan layak sebanyak 86 responden (48,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2907 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberi insentif sesuai dengan adil dan layak.

Tabel 4.13 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Evaluasi Jabatan (X<sub>2.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya di beri tambahan insentif jika memiliki nilai atau ranking di perusahaan.		Saya diberi insentif sesuai dengan tingkatan jabatan dan kinerja karyawan tersebut.		Saya diberi insentif sesuai dengan jabatan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,3	6	7,0	10	11,6
Tidak Setuju	17	19,8	17	19,8	18	20,9
Setuju	58	67,4	35	40,7	41	47,7
Sangat Setuju	9	10,5	28	32,6	17	19,8
Total	86	100	86	100	86	100
Mean	2,8605		2,9884		2,7558	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Evaluasi jabatan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- Untuk item Saya di beri tambahan insentif jika memiliki nilai atau ranking di perusahaan.sebanyak 86 responden (67,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,8605 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah menerima insentif jika memiliki nilai atau ranking di perusahaan.
- Untuk item Saya diberi insentif sesuai dengan tingkatan jabatan dan kinerja karyawan tersebut.sebanyak 86 responden (40,7%) menyatakan

sangat setuju dengan nilai rata-rata 2,9884, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mendapatkan sistem insentif sesuai dengan tingkatan jabatan dan kinerja karyawan tersebut.

3. Untuk item Saya diberi insentif sesuai dengan jabatan saya sebanyak 86 responden (47,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,7758 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberi insentif sesuai dengan jabatan saya.

### c. Pelatihan

Tabel 4.14 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan (X<sub>3-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dilatih sesuai dengan tujuan yang diinginkan.		Saya memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan.		Saya di beri pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	16,3	2	2,3	1	1,2
Tidak Setuju	11	12,8	8	9,3	8	9,3
Setuju	42	48,8	31	36,0	31	36,0
Sangat Setuju	19	22,1	45	52,3	46	53,5
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,7674		3,3837		3,4186	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Tujuan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya dilatih sesuai dengan tujuan yang diinginkan..sebanyak 86 responden (48,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,7674 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan

PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah dilatih sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

2. Untuk item Saya memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan sebanyak 86 responden (52,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3837, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah memahami tujuan dari pelatihan yang dilaksanakan.
3. Untuk item Saya di beri pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan sebanyak 86 responden (53,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4186 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberi pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel 4.15 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya diberi materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan.		Saya diberikan materi pada saat pelatihan sudah cukup lengkap.		Saya diberi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	7,0	11	12,8	3	3,5
Tidak Setuju	25	29,1	48	55,8	8	9,3
Setuju	28	32,6	27	31,4	32	37,2
Sangat Setuju	27	31,4	11	12,8	43	50,0
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,8837		3,1860		3,3372	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Materi (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya diberi materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan.sebanyak 86 responden (32,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,8837 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberi materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan.
2. Untuk item Saya diberikan materi pada saat pelatihan sudah cukup lengkap..sebanyak 86 responden (55,8%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata 3,1860, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai belum diberikan materi pada saat pelatihan dengan cukup lengkap.
3. Untuk item Saya diberi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya. sebanyak 86 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3372 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberi materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.16 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode yang Digunakan (X<sub>3-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya diberikan metode yang sesuai dalam pelatihan dengan tujuan perusahaan.		Saya diberi metode yang mempermudah dalam memahami materi pelatihan.		Saya diberikan metode pelatihan sesuai dengan yang saya butuhkan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	2	2,3	7	8,1
Tidak Setuju	12	14,0	18	20,9	21	24,4
Setuju	29	33,7	43	50,0	38	44,2
Sangat Setuju	44	51,2	23	26,7	20	23,3
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,3488		3,0116		2,8256	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018



Indikator Metode yang digunakan (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya diberikan metode yang sesuai dalam pelatihan dengan tujuan perusahaan. sebanyak 86 responden (51,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3488 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberikan metode yang sesuai dalam pelatihan dengan tujuan perusahaan.
2. Untuk item Saya diberi metode yang mempermudah dalam memahami materi pelatihan..sebanyak 86 responden (50,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,0116, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai belum diberi metode yang mempermudah dalam memahami materi pelatihan.
3. Untuk item Saya diberikan metode pelatihan sesuai dengan yang saya butuhkan. sebanyak 86 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 2,2856 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberikan metode pelatihan sesuai dengan yang saya butuhkan.

Tabel 4.17 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualifikasi Peserta (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi persyaratan.		Peserta yang mengikuti pelatihan adalah staff yang mendapatkan rekomendasi dari atasan.		Saya termasuk peserta pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	16,3	2	2,3	1	1,2
Tidak Setuju	11	12,8	8	9,3	8	9,3

Setuju	42	48,8	31	36,0	31	36,0
Sangat Setuju	19	22,1	45	52,3	46	53,5
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,7674		3,3837		3,4186	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Kualifikasi Peserta (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi persyaratan. sebanyak 86 responden (48,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,7674 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi persyaratan.
2. Untuk item Peserta yang mengikuti pelatihan adalah staff yang mendapatkan rekomendasi dari atasan.sebanyak 86 responden (52,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,3837, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai belum diberi metode yang mempermudah dalam memahami materi pelatihan.
3. Untuk item Saya termasuk peserta pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi.sebanyak 86 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,4186 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah termasuk peserta pelatihan yang sesuai dengan kualifikasi.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualifikasi Pelatih ( $X_{3.5}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pelatih menguasai materi yang dibagikan kepada peserta pelatihan. (ahli dalam bidangnya).		Pelatih dapat menciptakan intraksi yang baik dengan peserta pelatihan dan materi yang diberikan mudah di pahami.		Saya dilatih dengan pelatih yang telah berpengalaman.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	7	8,1	10	11,6
Tidak Setuju	15	17,4	20	23,3	21	24,4
Setuju	60	69,8	28	32,6	31	36,0
Sangat Setuju	10	11,6	31	36,0	24	27,9
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,4186		2,9186		2,9651	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Kualifikasi pelatih (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Pelatih menguasai materi yang dibagikan kepada peserta pelatihan. (ahli dalam bidangnya). sebanyak 86 responden (69,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4186 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah dilatih dengan pelatih yang menguasai materi yang diberikan kepada peserta pelatihan.
2. Untuk item Pelatih dapat menciptakan intraksi yang baik dengan peserta pelatihan dan materi yang diberikan mudah di pahami.sebanyak 86 responden (36,0%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 2,9186, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah diberi Pelatih yang dapat

menciptakan intraksi yang baik dengan peserta pelatihan dan materi yang diberikan mudah di pahami.

- Untuk item Saya dilatih denagn pelatih yang telah berpengalaman.sebanyak 86 responden (36,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,9681 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah dilatih denagn pelatih yang telah berpengalaman.

#### d. Kinerja Karyawan

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan perintah atasan.		Saya mampu mencapai volume pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	15,1	2	2,3	1	1,2
Tidak Setuju	11	12,8	8	9,3	8	9,3
Setuju	42	48,8	30	34,9	31	36,0
Sangat Setuju	20	23,3	46	53,5	46	53,5
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,8023		3,3953		3,4186	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Kuantitas (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- Untuk item Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan perintah atasan.. sebanyak 86 responden (48,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,8023 jawaban ini menggambarkan

bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan perintah atasan.

2. Untuk item Saya mampu mencapai volume pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. sebanyak 86 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3953, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mencapai volume pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Untuk item Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. sebanyak 86 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,4186 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu mengerjakan tugas dengan benar dan tepat waktu.		Saya miliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan.		Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	5	5,8	-	-	3	3,5
Tidak Setuju	26	30,2	11	12,8	8	9,3
Setuju	28	32,6	48	55,8	31	36,0
Sangat Setuju	27	31,4	27	31,4	44	51,2
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,8953		3,1860		3,3488	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Kualitas (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu mengerjakan tugas dengan benar dan tepat waktu. sebanyak 86 responden (32,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,895 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengerjakan tugas dengan benar dan tepat waktu.
2. Untuk item Saya miliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan. sebanyak 86 responden (55,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,1860, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah miliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan.
3. Untuk item Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar. sebanyak 86 responden (51,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3488 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar.

Tabel 4.21 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Keandalan (Y)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.		Saya mampu membuat target pekerjaan dan tugas dapat dikerjakan dengan baik dan benar.		Saya mampu membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang kesulitan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	2	2,3	8	9,3
Tidak Setuju	12	14,0	18	20,9	20	23,3
Setuju	29	33,7	41	47,7	39	45,3
Sangat Setuju	44	51,2	25	29,1	19	22,1
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,3488		3,0349		2,8023	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Keandalan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.sebanyak 86 responden (51,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3488 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Untuk item Saya mampu membuat target pekerjaan dan tugas dapat dikerjakan dengan baik dan benar.sebanyak 86 responden (47,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,0349, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu membuat target pekerjaan dan tugas dapat dikerjakan dengan baik dan benar.
3. Untuk item Saya mampu membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang kesulitan.sebanyak 86 responden (45,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 2,8023 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang kesulitan.

Tabel 4.22 **Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (Y)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu masuk kerja sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan.		Saya mampu tidak menghabiskan waktu diluar pekerjaan pada saat jam kerja.		Saya mampu hadir meskipun hujan turun.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	15,1	2	2,3	1	1,2
Tidak Setuju	11	12,8	8	9,3	8	9,3
Setuju	42	48,8	30	34,9	31	36,0
Sangat Setuju	20	23,3	46	53,5	46	53,5
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,8023		3,3953		3,4186	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Kehadiran (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 item

pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu masuk kerja sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan..sebanyak 86 responden (48,8%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,8023 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu masuk kerja sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan.
2. Untuk item Saya mampu tidak menghabiskan waktu diluar pekerjaan pada saat jam kerja.sebanyak 86 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,3953, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu tidak menghabiskan waktu diluar pekerjaan pada saat jam kerja



3. Untuk item Saya mampu hadir meskipun hujan turun..sebanyak 86 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,4186 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu hadir meskipun hujan turun.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan bekerjasama (Y)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu membantu pekerjaan karyawan lain jika dibutuhkan.		Saya mampu bekerjasama antara karyawan yang lain demi mencapai target perusahaan dengan sebaik-baiknya.		Saya mampu menghargai pekerjaan karyawan lain.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,2	7	8,1	11	12,8
Tidak Setuju	16	18,6	20	23,3	20	23,3
Setuju	59	68,6	29	33,7	31	36,0
Sangat Setuju	10	11,6	30	34,9	24	27,9
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	2,9070		2,9535		2,7907	

Sumber : Data primer diolah spss 22.0,2018

Indikator Kemampuan bekerjasama (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item Saya mampu membantu pekerjaan karyawan lain jika dibutuhkan.sebanyak 86 responden (68,6%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,9070 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu membantu pekerjaan karyawan lain jika dibutuhkan.
2. Untuk item Saya mampu bekerjasama antara karyawan yang lain demi mencapai target perusahaan dengan sebaik-baiknya.sebanyak 86 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,9535, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM

Tirtasari Kota Binjai sudah mampu bekerjasama antara karyawan yang lain demi mencapai target perusahaan dengan sebaik-baiknya.

3. Untuk item Saya mampu menghargai pekerjaan karyawan lain. sebanyak 86 responden (36,0%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 2,7907 jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai sudah mampu menghargai pekerjaan karyawan lain.

## 5. Pengujian Validitas

Tabel 4.24. Hasil Perhitungan Validasi Kuisisioner

Variabel Pertanyaan	Koef. Korelasi	r Tabel	N	Keterangan
	(r Hitung)			
<b>a. Disiplin Kerja (X1)</b>				
X.1.1.1	0.396	0,1786	86	Valid
X.1.1.2	0.102	0,1786	86	Tidak Valid
X.1.1.3	0.273	0,1786	86	Valid
X.1.2.1	0.273	0,1786	86	Valid
X.1.2.2	0.132	0,1786	86	Tidak Valid
X.1.2.3	0.313	0,1786	86	Valid
X.1.3.1	0.371	0,1786	86	Valid
X.1.3.2	0.088	0,1786	86	Tidak Valid
X.1.3.3	0.265	0,1786	86	Valid
X.1.4.1	0.246	0,1786	86	Valid
X.1.4.2	0.403	0,1786	86	Valid
X.1.4.3	0.204	0,1786	86	Valid
X.1.5.1	0.498	0,1786	86	Valid
X.1.5.2	0.386	0,1786	86	Valid
X.1.5.3	0.318	0,1786	86	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari Variabel Disiplin Kerja diatas berarti dari 15 item kuesioner ada 12 item yang dinyatakan valid karena nilai 'r' hitung lebih besar dari nilai "r" tabel,

kecuali item nomer 2,5 dan 8 dinyatakan tidak valid karena “r” hitung lebih kecil dari “r” tabel.

Dengan hasil uji validitas variabel disiplin diatas terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil di dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.24. Hasil Perhitungan Validasi Kuisisioner

Variabel Pertanyaan	Koef. Korelasi	r Tabel	N	Keterangan
	(r Hitung)			
<b>a. Disiplin Kerja (X1)</b>				
X.1.1.1	0.396	0,1786	86	Valid
X.1.1.3	0.102	0,1786	86	Valid
X.1.2.1	0.398	0,1786	86	Valid
X.1.2.3	0.362	0,1786	86	Valid
X.1.3.1	0.247	0,1786	86	Valid
X.1.3.3	0.367	0,1786	86	Valid
X.1.4.1	0.363	0,1786	86	Valid
X.1.4.2	0.364	0,1786	86	Valid
X.1.4.3	0.262	0,1786	86	Valid
X.1.5.1	0.385	0,1786	86	Valid
X.1.5.2	0.538	0,1786	86	Valid
X.1.5.3	0.417	0,1786	86	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,1786.

Tabel 4.24. Hasil Perhitungan Validasi Kuisisioner

Variabel Pertanyaan	Koef. Korelasi	r Tabel	N	Keterangan
	(r Hitung)			
<b>b) Insentif (X2)</b>				
X.2.1.1	0.42	0,1786	86	Valid
X.2.1.2	0.569	0,1786	86	Valid
X.2.1.3	0.43	0,1786	86	Valid
X.2.2.1	0.555	0,1786	86	Valid
X.2.2.2	0.33	0,1786	86	Valid
X.2.2.3	0.427	0,1786	86	Valid
X.2.3.1	0.534	0,1786	86	Valid
X.2.3.2	0.356	0,1786	86	Valid
X.2.3.3	0.432	0,1786	86	Valid
X.2.4.1	0.082	0,1786	86	Tidak Valid
X.2.4.2	0.064	0,1786	86	Tidak Valid
X.2.4.3	0.198	0,1786	86	Valid
X.2.5.1	0.414	0,1786	86	Valid
X.2.5.2	0.569	0,1786	86	Valid
X.2.5.3	0.424	0,1786	86	Valid
X.2.6.1	0.371	0,1786	86	Valid
X.2.6.2	0.201	0,1786	86	Valid
X.2.6.3	0.235	0,1786	86	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari Variabel insentif diatas berarti dari 18 item kuisisioner ada 16 item yang dinyatakan valid karena nilai 'r' hitung lebih besar dari nilai "r" tabel, kecuali item nomer 10 dan 11 dinyatakan tidak valid karena "r" hitung lebih kecil dari "r" tabel.

Dengan hasil uji validitas variabel insentif diatas terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil di dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.24. Hasil Perhitungan Validasi Kuisisioner

Variabel Pertanyaan	Koef. Korelasi	r Tabel	N	Keterangan
	(r Hitung)			
<b>b) Insentif (X2)</b>				
X.2.1.1	0.436	0,1786	86	Valid
X.2.1.2	0.554	0,1786	86	Valid
X.2.1.3	0.448	0,1786	86	Valid
X.2.2.1	0.548	0,1786	86	Valid
X.2.2.2	0.309	0,1786	86	Valid
X.2.2.3	0.477	0,1786	86	Valid
X.2.3.1	0.531	0,1786	86	Valid
X.2.3.2	0.331	0,1786	86	Valid
X.2.3.3	0.485	0,1786	86	Valid
X.2.4.3	0.228	0,1786	86	Valid
X.2.5.1	0.433	0,1786	86	Valid
X.2.5.2	0.551	0,1786	86	Valid
X.2.5.3	0.444	0,1786	86	Valid
X.2.6.1	0.355	0,1786	86	Valid
X.2.6.2	0.197	0,1786	86	Valid
X.2.6.3	0.205	0,1786	86	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas 16 butir pernyataan pada variabel insentif dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,1786.

Tabel 4.24. Hasil Perhitungan Validasi Kuisisioner

Variabel Pertanyaan	Koef. Korelasi	r Tabel	N	Keterangan
	(r Hitung)			
<b>c) Pelatihan Kerja (X3)</b>				
X.3.1.1	0.411	0,1786	86	Valid
X.3.1.2	0.681	0,1786	86	Valid
X.3.1.3	0.504	0,1786	86	Valid

X.3.2.1	0.613	0,1786	86	Valid
X.3.2.2	0.202	0,1786	86	Valid
X.3.2.3	0.466	0,1786	86	Valid
X.3.3.1	0.341	0,1786	86	Valid
X.3.3.2	0.063	0,1786	86	Tidak Valid
X.3.3.3	0.211	0,1786	86	Valid
X.3.4.1	0.411	0,1786	86	Valid
X.3.4.2	0.681	0,1786	86	Valid
X.3.4.3	0.504	0,1786	86	Valid
X.3.5.1	0.372	0,1786	86	Valid
X.3.5.2	0.299	0,1786	86	Valid
X.3.5.3	0.258	0,1786	86	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari Variabel Pelatihan diatas berarti dari 15 item kuesioner ada 14 item yang dinyatakan valid karena nilai 'r' hitung lebih besar dari nilai "r" tabel, kecuali item nomer 8 dinyatakan tidak valid karena "r" hitung lebih kecil dari "r" tabel.

Dengan hasil uji validitas variabel pelatihan kerja diatas terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil di dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.24. Hasil Perhitungan Validasi Kuisioner

Variabel Pertanyaan	Koef. Korelasi	r Tabel	N	Keterangan
	(r Hitung)			
<b>c) Pelatihan Kerja (X3)</b>				
X.3.1.1	0.409	0,1786	86	Valid
X.3.1.2	0.691	0,1786	86	Valid
X.3.1.3	0.495	0,1786	86	Valid
X.3.2.1	0.601	0,1786	86	Valid
X.3.2.2	0.196	0,1786	86	Valid
X.3.2.3	0.478	0,1786	86	Valid
X.3.3.1	0.334	0,1786	86	Valid
X.3.3.3	0.224	0,1786	86	Valid
X.3.4.1	0.409	0,1786	86	Valid
X.3.4.2	0.691	0,1786	86	Valid

X.3.4.3	0.495	0,1786	86	Valid
X.3.5.1	0.385	0,1786	86	Valid
X.3.5.2	0.302	0,1786	86	Valid
X.3.5.3	0.277	0,1786	86	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas 14 butir pernyataan dari variabel dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,1786.

Tabel 4.24. Hasil Perhitungan Validasi Kuisiонер

Variabel Pertanyaan	Koef. Korelasi	r Tabel	N	Keterangan
	(r Hitung)			
<b>d) Kinerja Karyawan (Y1)</b>				
Y.1.1.1	0.391	0,1786	86	Valid
Y.1.1.2	0.679	0,1786	86	Valid
Y.1.1.3	0.498	0,1786	86	Valid
Y.1.2.1	0.596	0,1786	86	Valid
Y.1.2.2	0.226	0,1786	86	Valid
Y.1.2.3	0.459	0,1786	86	Valid
Y.1.3.1	0.333	0,1786	86	Valid
Y.1.3.2	0.066	0,1786	86	Tidak Valid
Y.1.3.3	0.173	0,1786	86	Tidak Valid
Y.1.4.1	0.391	0,1786	86	Valid
Y.1.4.2	0.679	0,1786	86	Valid
Y.1.4.3	0.498	0,1786	86	Valid
Y.1.5.1	0.325	0,1786	86	Valid
Y.1.5.2	0.229	0,1786	86	Valid
Y.1.5.3	0.219	0,1786	86	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari Variabel Kinerja Karyawan diatas terdiri dari 15 item kuisiонер dan ada 13 item yang dinyatakan valid karena nilai ‘r’ hitung lebih besar dari nilai “r”

tabel, kecuali item nomer 8 dan 9 dinyatakan tidak valid karena “r” hitung lebih kecil dari “r” tabel. Untuk item yang tidak valid dibuang dan dilakukan uji validitas sekali lagi.

Dengan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diatas terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil di dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.24. Hasil Perhitungan Validasi Kuisisioner

Variabel Pertanyaan	Koef. Korelasi	r Tabel	N	Keterangan
	(r Hitung)			
<b>d) Kinerja Karyawan (Y1)</b>				
Y.1.1.1	0.326	0,1786	86	Valid
Y.1.1.2	0.723	0,1786	86	Valid
Y.1.1.3	0.56	0,1786	86	Valid
Y.1.2.1	0.583	0,1786	86	Valid
Y.1.2.2	0.208	0,1786	86	Valid
Y.1.2.3	0.485	0,1786	86	Valid
Y.1.3.1	0.377	0,1786	86	Valid
Y.1.4.1	0.326	0,1786	86	Valid
Y.1.4.2	0.723	0,1786	86	Valid
Y.1.4.3	0.56	0,1786	86	Valid
Y.1.5.1	0.294	0,1786	86	Valid
Y.1.5.2	0.212	0,1786	86	Valid
Y.1.5.3	0.236	0,1786	86	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Berdasarkan tabel 4.24 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas 13 butir pernyataan dari variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,1786.



## 6. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.675	.674	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari tabel 4.25 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,675 > r$  tabel  $0,1786$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Insentif

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.806	.808	16

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari tabel 4.26 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.806 > r$  tabel  $0,1786$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 16 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal, akan tetapi ketika uji validitas ditemukan 2 pernyataan yang tidak valid.

Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.794	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari tabel 4.27 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,786 > r$  tabel  $0,1786$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.780	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari tabel 4.28 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,770 > r$  tabel  $0,1786$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

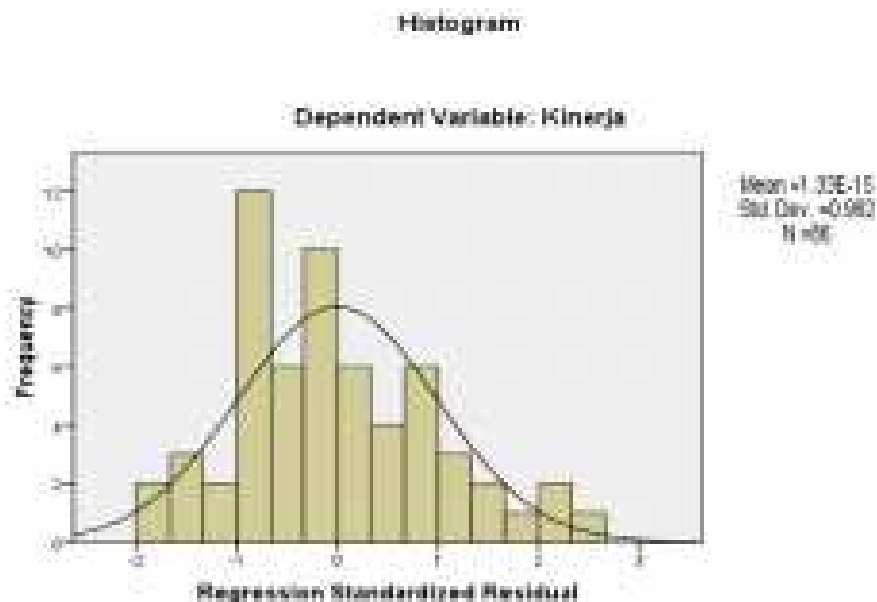
## 7. Pengujian Asumsi Klasik

### a) Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

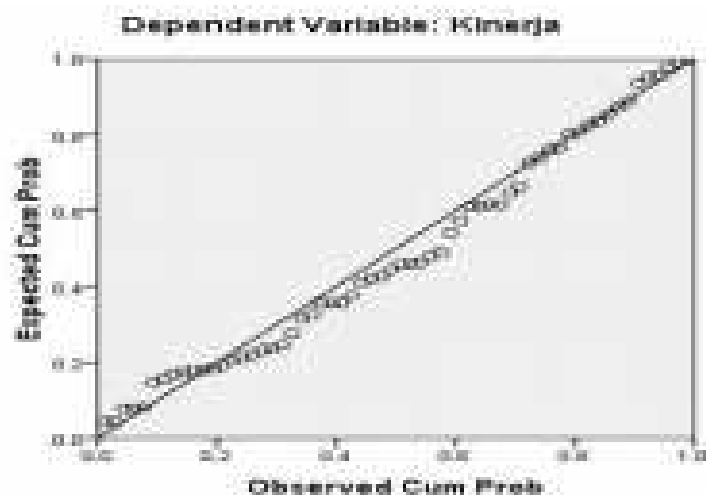
**Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22,2018

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.

**Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual**



Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik – titik meyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik – titik menggambarkan data – data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.29 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Disiplin Kerja	Insentif	Pelatihan Kerja	Kinerja
N		86	86	86	86
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	62.2561	88.789	78.6341	70.7667
	Std. Deviation	8.16619	2.73839	8.04695	5.3595
Most Extreme Differences	Absolute	.072	.059	.070	.159
	Positive	.095	.056	.039	.159
	Negative	-.072	-.059	-.070	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.656	.531	.631	1.232
Asymp. Sig. (2-tailed)		.783	.941	.821	.966

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22.0,2018

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* Disiplin sebesar 0.441 dan Kinerja 1.232 dengan sebesar 0.990 dan 0.966 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Atau nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0.05.

#### b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS,

apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30 Uji Multikolinieritas

**Coefficient<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.169	1.424		1.523	.132		
Disiplin kerja	-0.079	0.056	-0.07	-1.421	.159	.670	2.550
Insentif	0.067	0.049	0.081	1.368	.175	.392	3.042
Pelatihan	0.876	0.047	0.939	18.723	0.000	.329	2.219

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

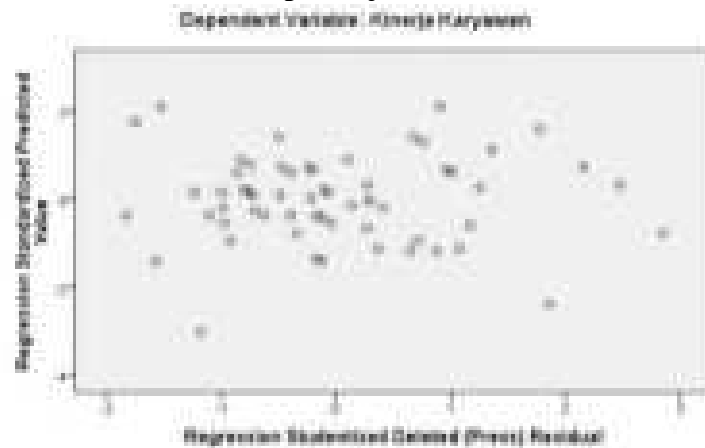
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Gambar Scatterplot menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel – variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 8. Pengujian Test goodnes of fit

### a. Model analisis Regresi linier dan berganda

Tabel 4.31 Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.169	1.424		1.523	0.132
	Disiplin kerja	-.079	.056	-.071	-1.421	0.159
	Insentif	.067	.049	.081	1.368	0.175
	Pelatihan	.876	.047	.939	18.723	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Berdasarkan tabel 4.38 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,79 + 0,067X_1 + 0,876X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dianalisis pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,169. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berupa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ), mampu memberikan kontribusi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar kelipatan 2,169.

2) Nilai Variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja)

Nilai variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja) sebesar -0,79 artinya variabel tersebut memberikan kontribusi negatif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar -0,79. Hal ini berarti bila disiplin ditingkatkan sebesar kelipatan 1x maka kinerja karyawan akan meningkat yaitu sebesar 0,79 demikian juga sebaliknya.

3) Nilai Variabel  $X_2$  (Insentif)

Nilai variabel  $X_2$  (Insentif) sebesar 0,067 artinya variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,067. Hal ini berarti bila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar kelipatan 1x maka kinerja karyawan akan meningkat yaitu sebesar 0,067 demikian juga sebaliknya.

4) Nilai Variabel  $X_3$  (Pelatihan Kerja)

Nilai variabel  $X_3$  (Pelatihan Kerja) sebesar 0,87 artinya variabel tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,87. Hal ini berarti bila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar kelipatan 1x maka kinerja karyawan akan meningkat yaitu sebesar 0,87 demikian juga sebaliknya.

**b. Uji F**

Tabel 4.32 Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2499.432	3	833.144	294.742	.000 <sup>a</sup>
	Residual	231.789	82	2.827		
	Total	2731.221	85			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

Dari tabel 4.39 diatas, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 294,742 >  $F_{tabel}$  3,11 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, Disiplin Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja Melekat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini diterima yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.



### c. Uji t

Tabel 4.33 Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.169	1.424		1.523	0.132
	Disiplin kerja	-.079	.056	-.071	-1.421	0.159
	Insentif	.067	.049	.081	1.368	0.175
	Pelatihan	.876	.047	.939	18.723	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi  
 22.0,2018

#### 1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, apabila  $t$  hitung atau  $\text{Sig.}t < \alpha$

$H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, apabila  $t$  hitung atau  $\text{Sig.}t > \alpha$

$t_{\text{hitung}}$  sebesar  $-1,421 < t_{\text{tabel}} 1,663$  dan signifikan sebesar  $0,159 > 0,05$  maka

$H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, kesimpulannya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, apabila  $t$  hitung atau  $\text{Sig.}t < \alpha$

$H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, apabila  $t$  hitung atau  $\text{Sig.}t > \alpha$

$t_{\text{hitung}}$  sebesar  $1,368 < t_{\text{tabel}} 1,663$  dan signifikan sebesar  $0,175 > 0,05$  maka

$H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, kesimpulannya bahwa insentif tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan :

$H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, apabila  $t$  hitung atau  $\text{Sig.}t < \alpha$

$H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, apabila  $t$  hitung atau  $\text{Sig.}t > \alpha$

$t_{\text{hitung}}$  sebesar  $18,723 > t_{\text{tabel}} 1,663$  dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka

$H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, kesimpulannya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### d. Uji Determinasi

Uji Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel independent yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R-Square).

Tabel 4.34 Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.957 <sup>a</sup>	.915	.912	1.68128	.915	294.742	3	82	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,2018

- 1) Berdasarkan tabel 4.40 diperoleh angka  $R^2$  (R.Square) sebesar 0,912 atau (91,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 91,2% Disiplin kerja, Insentif dan Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai.
- 2) Sedangkan sisanya ( $100\% - 91,0\% = 9,0\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan koefisien jalur (*standardized regression weights*).

### 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PDAM Tirtasari Kota Binjai, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.421 dengan nilai signifikan sebesar 0.159. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Arah negatif menunjukkan apabila ada peningkatan disiplin kerja seorang karyawan maka secara signifikan tidak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis 1 (satu) ini tidak membuktikan dan mendukung pendapat (Siswanto 2016), bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga masih ada karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan telah terjawab.

### 2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif di PDAM Tirtasari Kota Binjai, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.368 dengan nilai signifikan sebesar 0.175. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini tidak dapat diterima. Arah negatif menunjukkan apabila ada peningkatan insentif seorang karyawan maka secara signifikan tidak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis 2 (dua) ini tidak membuktikan dan mendukung pendapat (Suprihati 2014), menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pemberian insentif yang terkadang tidak tepat waktu telah terjawab.

### 3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja di PDAM Tirtasari Kota Binjai, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18.723 dengan nilai signifikan sebesar 0.00. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini dapat diterima. Arah positif menunjukkan apabila ada peningkatan pelatihan kerja seorang karyawan maka secara signifikan akan dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Hipotesis 3 (tiga) ini telah membuktikan dan mendukung pendapat (Suprihati 2014), menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja dengan efektif dan efisien telah terjawab.

#### 4. Pengaruh disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja di PDAM Tirtasari Kota Binjai, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 294.742 dengan nilai signifikan sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan apabila ada peningkatan disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja oleh karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai maka secara signifikan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai secara bersamaan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari datang tepat waktu, tidak menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal diluar kerja serta insentif karyawan diberi dengan tepat waktu dan juga pelatihan kerja yang diikuti oleh karyawan dengan efektif dan efisien maka kinerja karyawan PDAM Tirtasari Kota Binjai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja, insentif dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai telah terlaksana dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu kedisiplinan karyawan masih kurang sehingga masih ada karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan, pemberian insentif yang terkadang tidak tepat waktu dan masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja dengan efektif dan efisien telah terjawab.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtasari Kota Binjai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung}$  sebesar -1,421 sedangkan  $t_{tabel}$  1,663 dan signifikan sebesar  $0,159 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, kesimpulannya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung}$  sebesar 1,368 sedangkan  $t_{tabel}$  1,663 dan signifikan sebesar  $0,175 > 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, kesimpulannya bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan  $t_{hitung}$  sebesar 18,723 sedangkan  $t_{tabel}$  1,663 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, kesimpulannya bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $294,742 > F_{tabel}$  3,11 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Kemudian nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, Disiplin Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja

Melekat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis penelitian ini diterima yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh PDAM Tirtasari Kota Binjai ialah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang telah diberi pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga dengan demikian apabila atasan memberikan tugas maka karyawan tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan benar.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang hadir meskipun hujan turun dan mempertahankan karyawan yang mampu tidak menghabiskan waktu diluar pekerjaan pada saat jam kerja, sehingga dapat memotivasi karyawan lain yang belum mampu hadir meskipun hujan turun dan karyawan yang mampu tidak menghabiskan waktu diluar pekerjaan pada saat jam kerja maka karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya secara lebih efektif dan efisien pada perusahaan PDAM Tirtasari Kota Binjai.
3. Disarankan juga kepada perusahaan agar memperhatikan karyawan yang mampu menghargai sesama karyawan di perusahaan agar terjalinnya hubungan baik antara karyawan dengan cara memberikan masukan motivasi ataupun arahan kepada karyawan agar dapat menjalin hubungan baik antara karyawan sehingga terciptanya ukhuah antara karyawan sehingga tidak



mengurangi kinerja karyawan tersebut dengan adanya karyawan berselisih pendapat di dalam perusahaan.

4. Disarankan juga kepada perusahaan agar memperhatikan insentif karyawan agar dapat menerima insentif sesuai dengan kinerja yang dicapai, dengan cara lebih memperhatikan karyawan yang bekerja dengan giat dan memberi insentif tambahan setiap tahunnya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Agustini, Fauziah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Anthony, R. N., dan Govindarajan, V., (2012), *Management Control System*, 11th Edition, McGraw Hill.
- Bernardin & Robbins., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Bonner, S. E. (2012). A Model of The Effects of Audit Task Complexity. *Accounting, Organizations and Society* , 19 (3), 213-234.
- Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, DR, MBA, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia & Sumber Daya Manusia*, edisi 2, Yogyakarta, Penerbit : BPFY-Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta PT.Bumi Aksara.
- Imam Ghazali, (2010). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan keempat, Badan Penelitian Univeristas Dipenogoro, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Dr. Jualiansyah. (2014). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Edisi pertama.
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Ranupandojo dan Husnan, (2012), “Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas”, Bumi Angkasa, Jakarta.

- Rivai, Veithzal. Dan Sagala, E.J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Vethzal & Basri. (2012). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2013). Perilaku Organisasi. Edisi: Bahasa Indonesia. Jilid satu. Jakarta:
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. (2012) Human Resource Management, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat,.
- Rucky, Achmad S. DR.,SE, MBA,( 2011), Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan, edisi ketiga Jakarta, Penerbit : PT Gramedia Pustaka Utama,.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2016). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Dsiplin Kerja Jakarta : Kencana
- Sugiyono, (2016) “Statistika Untuk Penelitian”. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik**, Edisi Ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wexley, K.N. dan Yukl, G.A., (2012), Organizational Behaviour and Personnel Psychology. Richard D. Irwin.
- Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo . (2014) . Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo.(2014), Manajemen Kinerja Jakarta: Rajawali Pers,
- Wirawan,Dr. (2013). Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi pertama.

**Skripsi dan Jurnal :**

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. *Indexing and Abstracting*.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pakpahan, Edi Saputra. *dkk* (2012). "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)", *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 1

Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang.

Rezita, Riza. (2015). “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)”, *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri, Yogyakarta.

Rozi, Rahmad. (2012). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture”, Fakultas Ekonom. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

Rozi, Rahmad. (2012). “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Kota Pekanbaru”, *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, Riau.

Suprihati. (2014). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Sragen”, *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014.

**WebSite :**

<http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>.

<http://adityolaksono26.blogspot.com/2015/03/pengertian-kinerja-dan-faktor-faktor.html>.

<http://www.pelajaran.co.id/2017/21/pengertian-kinerja-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-menurut-para-ahli.html>.

<https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2017-0065>