

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, memungkinkan untuk pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah untuk meningkatkan pelayanan publik. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam dimensi pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja PNS sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan melalui Penilaian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kesejahteraan dan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

Dalam perkembangannya kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan.

Kedisiplinan seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya; frekuensi kehadiran, ketaatan pegawai pada standar kerja, ketaatan

pegawai terhadap peraturan instansi, dan etika pegawai dalam bekerja. Jika kedisiplinan pegawai terlihat rendah lalu dibiarkan, hal tersebut akan menghambat tercapainya efektivitas organisasi sehingga berakibat pula pada pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dalam hal meningkatkan kedisiplinan pegawai diperlukan adanya perhatian terhadap kebutuhan para pegawai, antara lain dengan adanya balas jasa atau pemberian insentif. Secara umum pegawai yang bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mereka berupaya supaya dapat meningkatkan kedisiplinannya ke arah yang lebih baik.

Imbalan jenis insentif ini pada dasarnya bukan sebagai hak pegawai tetapi sebuah penghormatan dari lembaga atau dapat disebut sebagai strategi lembaga dalam memberikan motivasi terhadap pegawai yang telah menegakkan dan menjunjung tinggi sikap disiplin. Indikator pemberian insentif adalah kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif pegawai.

Pengelolaan insentif yang baik dan benar, akan memelihara dan mempertahankan tingkat kedisiplinan serta prestasi kerja pegawai. Apabila sistem pemberian insentif tidak dikelola dengan baik, maka akan mengakibatkan pegawai menjadi malas, dan mengurangi upaya-upaya mereka misalnya dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dinas Tenaga Ketenagakerjaan Kota Palembang yang beralamat di Jalan Kapten Anwar Sastro Kota Palembang adalah suatu Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab dalam program pelaksanaan pembangunan sub sektor ketenagakerjaan di Kota Palembang. Dinas Ketenagakerjaan mempunyai kewenangan untuk melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya, melaksanakan tugas pembantuan pencarian tenaga kerja yang ditugaskan oleh pemerintah sesuai dengan kewenangannya, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah pusat. Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang mempunyai peranan yaitu merumuskan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan, melaksanakan pengawasan serta perlindungan, kesehatan, kesejahteraan tenaga kerja, dan

menyelenggarakan fasilitas bursa kerja, hubungan industrial, dan informasi pasar kerja.

Pada Dinas ketenagakerjaan ini, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik seperti inisiatif, tanggung jawab, kerjasama dan kedisiplinan supaya dapat mencapai tujuan organisasi. Berikut rekapitulasi absensi pegawai yang terlambat tahun 2016-2018.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Absensi Karyawan yang terlambat tahun 2016-2018

| No | Bulan | Jumlah karyawan yang datang terlambat (orang) | | | | | |
|-----------------------------|-----------|---|--------|-----------------|--------|----------------|--------|
| | | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
| | | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| 1. | Januari | 10 | -10 | 12 | 8,33 | 25 | 52 |
| 2. | Februari | 9 | -11,12 | 13 | 7,69 | 23 | -8,69 |
| 3. | Maret | 9 | 0 | 13 | 0 | 23 | 0 |
| 4. | April | 8 | -12,5 | 11 | -18,18 | 24 | 4,16 |
| 5. | Mei | 12 | 33,34 | 10 | -10 | 19 | -26,31 |
| 6. | Juni | 11 | -9,09 | 12 | 16,6 | 20 | 5 |
| 7. | Juli | 11 | 0 | 12 | 0 | 22 | 9,09 |
| 8. | Agustus | 10 | -10 | 11 | -9,09 | 18 | -22,23 |
| 9. | September | 12 | 25 | 9 | -22,23 | 23 | 21,73 |
| 10. | Oktober | 10 | -20 | 9 | 0 | 20 | -15 |
| 11. | November | 10 | 0 | 13 | 30,76 | 22 | 9,09 |
| 12. | Desember | 11 | 9,09 | 12 | -8,34 | 18 | -22,23 |
| Persentase Rata-rata | | -44,00 % | | -37,11 % | | 55,99 % | |

Sumber: Diolah dari Data Rekap Absensi Disnaker

Data diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kedisiplinan dari tahun ke tahun yaitu persentase yang dihasilkan semakin meningkat hingga 55,99%, artinya masih banyak pegawai yang belum mentaati jam kerja yang ditetapkan. Menurut PP No. 53 Tahun 2010, bahwa, “....keterlambatan masuk kerja dan/ atau pulang cepat dihitung secara akumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja”.

Insentif bagi PNS pada Dinas Ketenagakerjaan diatur sesuai dengan golongan, pangkat dan jabatannya. Pemberian insentif diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sistem pemberian insentif juga perlu

diperhatikan, karena insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, supaya setiap pegawai merasa semangat untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Pada Dinas Ketenagakerjaan, insentif material diberikan kepada pegawai sebagai motivasi pegawai supaya lebih semangat bekerja, berikut data salah satu pemberian insentif material berupa Bonus yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan keputusan walikota Palembang nomor 259/KPTS/BrPKAD/2018 yaitu TPP untuk sekretaris daerah, asisten, kepala dinas berkisar Rp 25.000.000 – 75.000.000, eselon III dan IV berkisar Rp 14.000.000 – 4.800.000 sedangkan untuk eselon V dan PNS non eselon berkisar antara Rp 3.100.000 – 4.500.000.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa terdapat sejumlah tingkatan kelas jabatan. Semakin tinggi kelas jabatan yang diduduki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula TPP kinerja yang diterimanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kelas jabatan yang diduduki, maka akan semakin kecil TPP yang diterimanya.

Tingkat disiplin kerja pegawai dan pemberian insentif material akan mempengaruhi kinerja pegawai karena kinerja tidak terlepas dari disiplin kerja. Organisasi tidak dapat berjalan baik bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan dan insentif tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada Dinas Ketenagakerjaan. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga karena rendahnya disiplin pegawai dan motivasi berupa insentif material .

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikannya, penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2016) dengan judul “Pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PG. Madukismo Yogyakarta” Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier yang telah membuktikan hipotesis. Indikator yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah besarnya bonus yang diberikan, pemberian penghargaan dilakukan secara objektif sesuai dengan

penilaian kinerja. Jika perusahaan memberikan insentif secara adil dan sesuai maka akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, mereka akan lebih disiplin karena para karyawan merasa kinerjanya dinilai oleh perusahaan

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Hamdi Rahmat (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Novindo Inti Perkasa Kantor Cabang Palembang” Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang dipakai pada variabel kedisiplinan adalah kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, keterampilan kerja pada bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi. Sedangkan indikator pada variabel kinerja adalah, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

Dari hasil analisis yang, kedisiplinan yang diberikan oleh CV Novindo Inti Perkasa dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari pengujian hipotesis, perusahaan belum menerapkan sanksi tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan perusahaan memberikan sanksi lisan maupun tertulis kepada karyawan yang terlambat seperti tidak diberikannya kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya, penurunan gaji sebesar setengah gaji yang biasanya diberikan.

Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, kedisiplinan pegawainya masih rendah yang bisa dilihat pada tabel rekapitulasi absensi yang terlambat tahun 2016-2018, Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kedisiplinan dari tahun ke tahun, artinya masih banyak pegawai yang belum mentaati jam kerja yang ditetapkan dan pemberian insentif material berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan guna meningkatkan kesejahteraan Pegawai yang besarnya ditetapkan berdasarkan eselon jabatan. Dan pemberian insentif itu bisa dilakukan pengurangan apabila disiplin pegawainya tidak baik seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang terlambat atau pulang cepat, cuti diluar tanggungan negara. Metode pemotongan

besaran TPP berdasarkan keputusan walikota Palembang Nomor 259/KPTS/BPKAD/2018 dengan memperhitungkan kehadiran absensi dengan ketentuan seperti setiap keterlambatan absensi pegawai dikarenakan keperluan di luar urusan dinas, TPP dipotong sebesar 2,5% dari besaran Tambahan Penghasilan Pegawai.

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, dan didasarkan atas beberapa peraturan yang menetapkan tunjangan dan insentif bagi pegawai sangat penting dan perlu diperhatikan. Selain itu didukung dengan adanya data frekuensi kehadiran pegawai, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengaitkan upah tambahan yang disebut sebagai insentif material dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang akan dituangkan dalam bentuk Laporan Akhir dengan judul: **“Pengaruh Insentif Material dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana Insentif Material Berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang?
2. Bagaimana Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang?
3. Bagaimana Insentif Material dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, supaya penulisan laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang maka penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan pada : Pengaruh Insentif Material dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian laporan akhir ini adalah:

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh Insentif Material dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang

1.4.2 Manfaat Penulisan

Manfaat yang diperoleh dari penulisan laporan akhir ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk memberikan wawasan yang lebih terhadap dunia kerja dan mampu menerapkan ilmu yang diterima penulis selama ini serta dapat menambah pengetahuan mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Laporan ini dapat memberikan informasi yang berguna dan menjadi bahan masukan atau saran bagi perusahaan/organisasi.

3. Bagi Lembaga

Laporan ini dapat dijadikan sebagai literatur Perpustakaan Politeknik Negeri Sriwijaya khususnya Jurusan Administrasi Bisnis serta dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Pembaca

Laporan ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan pembuatan jenis laporan yang serupa

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara dan diskusi terarah, hasil data yang didapat akan diolah dan dianalisis.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:225) data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari website atau sumber-sumber lain yang berkaitan dan memperkuat dasar penelitian, serta sumber-sumber tertulis yang mengacu pada teori-teori yang ada. Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan beberapa sumber atau data yang berkaitan di internet maupun literatur-literatur yang ada dan sesuai dengan laporan yang penulis buat.

1.5.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *sampling jenuh*, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2018:156) “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Penulis menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yaitu semua Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang yang berjumlah 51 orang.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

1.5.5 Skala Pengukuran

Penulis menggunakan Skala Likert untuk digunakan dalam perhitungan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:168) “Skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian” dengan pilihan sebagai berikut:

| Pertanyaan | | Skor |
|---------------------|-----|------|
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Kurang Setuju | KS | 3 |
| Setuju | S | 4 |
| Sangat Setuju | SS | 5 |

1.5.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1.5.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. (Syahirman Yusi&Idris ,2016:92).

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2015:267), Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Uji Validitas digunakan untuk pengukuran valid atau tidak valid nya suatu kuesioner.

1.5.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti objek yang sama, atau peneliti dalam kurun waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

(Sugiyono, 2015:269)

1.5.7 Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan dua analisa data menurut Yusi dan Idris (2016:108) yaitu:

1. Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah data yang tidak dapat dikur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan supaya formulasi statistik dapat dipergunakan. Caranya dengan mengklasifikasikan dalam bentuk kategori.

2. Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Objek yang diteliti dalam penulisan laporan akhir ini adalah Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang, data yang diperoleh akan terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang akan dibagikan nantinya. Dalam hal ini data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Product & Service Solution*) 22.0. Metode yang penulis gunakan untuk menghitung jawaban atas kuesioner dari responden dengan menggunakan rumus regresi linear berganda karena analisis ini digunakan bila variabel independennya minimal dua.

1.5.7.1 Regresi Linear Berganda

Menurut Yusi dan Idris (2010:135), “Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.”

Penulis menggunakan persamaan Regresi Berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif material dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus Regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Insentif Material

b1,b2 = koefisien regresi

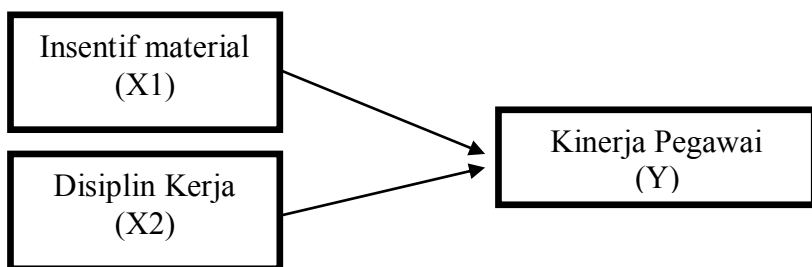
X2 = Disiplin Kerja

e = error term

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas 1 (*Independent*) yaitu Insentif Material
2. Variabel Bebas 2 (*Independent*) yaitu Disiplin Kerja
3. Variabel Terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Pegawai

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



1.5.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel tidak terikat secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Hipotesis yang dipakai:

- 1) $H_0 : b_i = 0$ Artinya: variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $H_1 : b_i > 0$ Artinya: variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:
 - 1) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
 - 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

1.5.7.3 Uji Secara Bersama (Uji F)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Insentif Material (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

a. Hipotesis untuk pengujian F-test, yaitu:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ Artinya: tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu Insentif Material(X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).
- 2) $H_1 : b_1 - b_3 > 0$ Artinya: ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu Insentif Material(X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

b. Menentukan F tabel dan F hitung. Dengan taraf signifikansi sebesar 5 %, maka:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel tidak terikat secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel tidak terikat secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.