



HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KEDISIPLINAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PENYALURAN DAN PUSAT
PENGATUR BEBAN REGION JAWA TIMUR DAN BALI
UNIT PELAYANAN TRANSMISI JEMBER

*(The Relation Between Incentive Giving and Work Discipline of The Employee at
PT. PLN (Persero) P3B RJTB jember)*

SKRIPSI

Oleh

**Nurita Kustiari Ningrum
NIM. 080910202056**

**PROGRAM STUDI S-1 ILMU ADMINISTRASI NIAGA (SORE)
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2010



HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KEDISIPLINAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PENYALURAN DAN PUSAT
PENGATUR BEBAN REGION JAWA TIMUR DAN BALI
UNIT PELAYANAN TRANSMISI JEMBER

*(The Relation Between Incentive Giving and Work Discipline of The Employee at
PT. PLN (Persero) P3B RJTB jember)*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Non Reguler (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh
Nurita Kustiari Ningrum
NIM. 080910202056

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Totok Supriyanto, M.Si

PROGRAM STUDI S-1 ILMU ADMINISTRASI NIAGA (SORE)
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2010

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Ayah Abdul Rasid dan Ibu Asmaul Husna (Alm) yang senantiasa memberikan dukungan, do'anya serta terima kasih untuk kasih sayangnya selama ini;
2. Pengganti Kedua orang tuaku, mas Suprayitno dan mbak Nurul terima kasih atas do'a, dukungannya baik secara moril dan materiil serta kasih sayangnya selama ini;
3. Kakak-kakakku yang baik hati : Mbak Aminatus, mbak Camelia, mas Faisol terimakasih untuk do'a nya, nasehat, motivasi dan *support* nya;
4. Keponakanku : Adit, Aldi, Qori, Adam, Nafisah, Intan tante harap semoga kalian jadi anak yang bisa dibanggakan oleh keluarga dan kedua orang tua.

MOTTO

“Pemberian balas jasa yang (Insentif) Yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku”
(Hasibuan, 2007 : 122)

Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

PENGESAHAN

Skripsi berjudul Hubungan Pemberian Insentif dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) P3B RJTB UPT Jember telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jember Pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 3 September 2010

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jember

Tim Penguji Skripsi

Ketua

Sekretaris

Drs. Sutrisno, M.Si

NIP. 195807051985031002

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

NIP. 195908201988031002

Anggota

1) Drs. Totok Supriyanto, M.Si

NIP. 195010041977021001

()

2) Drs. Hartono Djulianto, M.Si

NIP. 194607281977031001

()

3) Drs. Fadholi Sa'id, SU

NIP. 194803131976031001

()

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Prof. Dr. Hari Yuswadi, MA

NIP.130 674 836

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurita Kustiari Ningrum

NIM : 080910202056

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul ” Hubungan Pemberian Insentif dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) P3B RJTB UPT Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 25 Juni 2010

Yang menyatakan,

Nurita Kustiari Ningrum

NIM : 080910202056

RINGKASAN

Hubungan Pemberian Insentif dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) P3B RJTB UPT Jember”; Nurita Kustiari Ningrum, 080910202056; 2010; 115 halaman; Program Studi Administrasi Niaga (Non Reguler), Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Skripsi ini akan mengungkapkan hubungan pemberian insentif dengan kedisiplinan kerja karyawan. Pemberian insentif atau balas jasa yang adil dan layak dan saatnya tepat serta diberikan secara terbuka ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) P3B RJTB UPT Jember. Tujuan penelitian ini disamping sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana (S1) juga untuk mengetahui hubungan Pemberian Insentif dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) P3B RJTB UPT Jember. Populasi penelitian ini adalah karyawan tehnik dan non tehnik (administrasi) PT. PLN (persero) UPT Jember berjumlah 33 orang dan populasi sasaran pada penelitian ini adalah 33 responden. Tipe penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh istilah lain sampel sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai responden, yaitu karyawan PT. PLN (Persero) P3B RJTB UPT Jember yang berjumlah 33 orang.

Tahap persiapan dalam penelitian ini terdiri dari observasi, studi pustaka, sedangkan tahap Pengumpulan Data terdiri dari wawancara, dokumentasi, Keusioner dan tahap Pengolahan data terdiri dari Pemeriksaan Data, Pengkodean, tabulasi. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* (r_s) dengan uji signifikan menggunakan Uji t. Dalam penelitian ini terdapat beberapa beberapa cara perhitungan yaitu mulai dari perhitungan ranking untuk variabel (X) dengan Perhitungan ranking untuk variabel (Y), menghitung Jumlah rank kembar variabel insentif dan Jumlah rank kembar variabel kedisiplinan kerja.

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* (r_s) diperoleh nilai sebesar 0,370. Kemudian nilai hitung dibandingkan dengan nilai tabel untuk $N = 33$, $\alpha = 5\%$ yaitu 0,364. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai r_s hitung lebih besar dari nilai r_s tabel (r_s hitung $>$ r_s tabel), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis statistik (H_o) ditolak. Jadi, kesimpulannya adalah ada hubungan antara insentif dengan kedisiplinan kerja. Berdasarkan pedoman dari interpretasi Sugiono, maka koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,370 berada pada interval 0,200-0,399 yang tergolong mempunyai hubungan rendah.

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* (r_s) maka dilakukan perhitungan menggunakan Uji t, diperoleh t hitung sebesar 2,217. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ ($p = 0,05$) uji 2 pihak dengan $df = N-2$ dan taraf kepercayaan 95% diperoleh nilai sebesar 1,70. Dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,217 > 1,70$), sehingga kesimpulannya adalah ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan kedisiplinan kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : “Hubungan Pemberian Insentif dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) P3B RJTB UPT Jember” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Ilmu Administrasi Niaga Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Materi dari penulisan ini tersusun berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) P3B RJTB UPT Jember, serta dengan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah, dan dibantu dengan buku yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Drs. Suhartono, MP, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Poerwanto, MA, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Drs. I Ketut Mastika, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan nasehat selama menempuh kuliah;
5. Drs. H Rudi Eko Pramono, M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Drs. Totok Supriyanto, M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran, ketelatenan dalam membimbing serta memberikan saran dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini;
6. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan memberikan pelayanan administrasi;
7. Bapak Moh. Nur Rahman Jaya selaku manajer, asisten manajer keuangan Bapak Trilawan, Junior Officer ADM & SDM Ibu Pudji Astuti, seluruh karyawan dan

- karyawati PT. PLN (Persero) P3B RJTB UPT Jember yang yang telah berkenan memberikan data dan izin tempat untuk melaksanakan penelitian;
8. Guru –Guru SMPIT AL_GHOZALI yang telah memberikan toleransi waktu dan bantuan pemikiran sehingga terselesainya skripsi ini;
 9. Untuk sahabat Six girls (Rahmi, Tisa, Halimatus,Riski, Praktika, Tita) makasih atas *support* dan kenangan yang kalian berikan dan itu takkan kulupakan;
 10. Untuk Akh Fidi Yoki Pratama terima kasih atas do'anya, dukungannya, nasehatnya yang membuat saya lebih semangat dan ikhlas menghadapi hidup;
 11. Untuk mbak ika (yang telah mengajarkan untuk lebih sabar dalam jalani kehidupan dan mengajarkan pada hal kebaikan tuk semakin dekat dengan sang Illahi), Sohibku Dhea, ukhti yanti, mas Beta terimakasih atas bantuannya selama ini, *support nya*, nasehatnya aku akan ingat pesan-pesan kalian;
 12. Teman-teman majelis ta'lim remaja makasih do'anya semoga kita selalu sama-sama tidak bosan untuk menambah ilmu agama dan menjadi orang yang semakin hari jadi orang yang jauh lebih baik dan bermanfaat untuk orang lain;
 13. Teman teman kuliah sesama transfer terimakasih atas kebersamaannya selama ini semoga kita menjadi orang sukses dan menjadi kebanggan orang tua kita.
 14. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pengetahuan, kemampuan serta pengalaman sehingga skripsi ini masih ada kekurangannya. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 25 Juni 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
RINGKASAN	vi
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat	6
1.3.1 Tujuan.....	6
1.3.2 Manfaat	6
BAB 2 TINJUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Kompensasi	8
2.2.1 Pemberian Kompensasi.....	8
2.2.2 Bauran Kompensasi Dalam Daur Hidup Organisasi.....	9

2.3 Insentif...	10
2.3.1 Pengertian dan Program Pemberian Insentif	10
2.3.2 Teori Upah Insentif	11
2.3.3 Jenis-jenis Insentif.....	12
2.3.4 Bentuk- bentuk Insentif	13
2.3.5 Faktor Yang menentukan besarnya Insentif.....	13
2.3.6 Tujuan pemberian Insentif	14
2.4 Kedisiplinan Kerja	15
2.4.1 Arti dan Fungsi Kedisiplinan	15
2.4.2 Keadilan dalam Kedisiplinan	18
2.4.3 Proses Tindakan Kedisiplinan.....	19
2.4.4 Macam –macam bentuk kedisiplinan	21
2.4.5 Prinsip-prinsip Disiplin	22
2.5 Hubungan Pemberian Insentif dengan Kedisiplinan Kerja	24
2.6 Model Analisis	25
2.7 Hipotesis Penelitian.....	25
2.8 Penelitian Terdahulu	26
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Metode Penelitian.....	28
3.2 Jenis Penelitian	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.4 Identifikasi Variabel	29
3.4.1 Definisi variabel.....	29
3.4.2 Definisi Operasional variabel.....	30
3.5 Prosedur Penelitian.....	33
3.5.1 Tipe Penelitian	33
3.5.2 Populasi dan Sampel	34
3.5.3 Tahap Persiapan	37

3.5.4 Tahap Pengumpulan Data	37
3.5.5 Tahap Pengolahan Data	39
3.6 Skala Pengukuran Variabel	40
3.7 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis	44
3.8 Penarikan Kesimpulan	47
BAB 4 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	49
4.1 Sejarah Perusahaan.....	49
4.1.1 Periode 1893 -1934 (perusahaan listrik Hindia Belanda)	49
4.1.2 Periode 1943 -1945 (Perusahaan listrik jaman Jepang).....	50
4.1.3 Periode 1945 -1950.....	50
4.1.4 Periode 1951 -1984.....	51
4.1.5 Periode 1985 sampai sekarang.....	51
4.1.6 Sekilas Perusahaan PT. PLN (Persero) UPT Jember.....	52
4.1.7 Motto, Visi, dan Misi PT.PLN (Persero) UPT Jember.....	52
4.2 Organisasi PT. PLN (Persero) UPT Jember	53
4.2.1 Struktur Organisasi	53
4.2.2 Diskripsi Jabatan.....	56
4.3 Peran dan tugas P3B.....	76
4.3.1 Filosofi Perusahaan	77
4.3.2 Tata Nilai Perusahaan	77
4.3.3 Lingkup Perusahaan.....	77
4.3.4 Ruang Lingkup Usaha diluar Usaha Pokok P3B	78
4.4 Personalia	78
4.4.1 Jumlah Pegawai.....	78
4.4.2 Jam Kerja.....	79
4.5 Pelaksanaan Pemberian Insentif di PT. PLN (Persero) UPT Jember	81
4.6 Peraturan Disiplin Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Jember	83
4.6.1 Perjanjian Kerja bersama antara PT. PLN (Persero) Tentang Peraturan Disiplin Pegawai	83

4.6.2 Sanksi Disiplin	86
4.6.3 Tidak Masuk Kerja tanpa alasan sah	89
BAB 5 PEMBAHASAN	91
5.1 Analisis Deskriptif.....	91
5.1.1 Deskripsi Data Variabel Insentif (X)	91
5.1.2 Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan Kerja (Y)	93
5.2 Analisis Statistik.....	98
5.2.1 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	98
5.2.2 Perhitungan ranking Untuk Variabel (X).....	100
5.2.3 Perhitungan ranking Untuk Variabel (Y).....	100
5.2.4 Uji t	105
BAB 6 PENUTUP.....	107
6.1 Kesimpulan	107
6.2 Saran	107
DAFTAR BACAAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tahap daur hidup organisasi	10
2.2 Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang	26
3.1 Jumlah populasi berdasarkan bagian kerjanya.....	34
3.2 Jumlah sample berdasarkan bagian kerjanya.....	35
3.3 Skala Likert.....	40
3.4 Pedoman untuk membuktikan interpretasi koefisien korelasi.....	47
4.1 Ketenagakerjaan.....	78
4.2 Hari Dan Jam Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Jember.....	80
5.1 Tanggapan responden mengenai perusahaan harus punya kebijakan dalam memberi tambahan upah (emolument) pada karyawan.....	91
5.2 Tanggapan responden mengenai tambahan upah dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.....	91
5.3 Tanggapan responden mengenai menerima Tambahan upah (Emolumen) relatif dapat membantu memenuhi keperluan keluarga sesuai kebutuhan.....	92
5.4 Tanggapan responden mengenai karyawan berhak memperoleh tunjangan asuransi (jamsos) dari perusahaan.....	92
5.5 Tanggapan responden mengenai tunjangan yang diberikan sesuai tingkat Jabatan pada perusahaan.....	92
5.6 Tanggapan responden mengenai jamsos hanya berlaku untuk karyawan saja dan keluarga tidak termasuk di dalamnya.....	93
5.7 Tanggapan responden mengenai datang tepat waktu ke tempat kerja.....	93
5.8 Tanggapan responden mengenai mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.....	94
5.9 Tanggapan responden mengenai karyawan yang melaksanakan tugas dari pimpinan perusahaan.....	94

5.10	Tanggapan responden mengenai perusahaan yang konsisten dalam memberikan insentif kepada karyawan.....	95
5.11	Tanggapan responden mengenai karyawan dalam melaksanakan standart disiplin kerja yang telah diterapkan perusahaan secara konsisten.....	95
5.12	Tanggapan responden mengenai adanya pemberian insentif secara konsisten telah membuat kedisiplinan karyawan semakin meningkat.....	95
5.13	Tanggapan responden mengenai jika menyelesaikan tugas harus tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	96
5.14	Tanggapan responden mengenai sudah mengerti dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.....	96
5.15	Tanggapan responden mengenai membiasakan diri meneliti ulang hasil pekerjaan yang telah diselesaikan sebelum dilaporkan kepada pimpinan.....	96
5.16	Tanggapan responden mengenai sanksi karyawan yang melakukan kesalahan diperlukan teguran tertulis.....	97
5.17	Tanggapan responden mengenai adanya sanksi penurunan upah diberikan pada karyawan yang melakukan kesalahan.....	97
5.18	Tanggapan responden apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan berat secara sengaja maka sanksi yang diberikan adalah penurunan pangkat sesuai dengan kebijakan peraturan yang diterapkan perusahaan.....	98
5.19	Data responden mengenai variabel Insentif dan variabel Kedisiplinan Kerja.....	101
5.20	Jumlah rank kembar variabel Insentif.....	103
5.21	Jumlah rank kembar variabel Kedisiplinan Kerja.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Bauran pembayaran pada berbagai tahap hidup organisasi.....	9
2.2 Proses Tindakan Disipliner.....	20
4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UPT Jember	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman wawancara.....	111
2. Kuesioer	112
3. Lampiran B. Data Berdasarkan Skor Responden.....	117
4. Lampiran C. Tabel Distribusi t.....	125
5. Tabel Harga Kritik Dari Rho Spearman.....	126
6. Konsultasi Kepada Dosen	127
7. Surat Tugas	128
8. Surat Balasan dari PT. PLN (Persero) Surabaya.....	129
9. Surat Dari Lembaga Penelitian	130
10. Surat keterangan telah penelitian dari PT. PLN (Persero) UPT Jember	131
11. Foto di tempat penelitian.....	132