

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU
PROVINSI LAMPUNG**

***THE INFLUENCE OF INCENTIVES AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF
REGIONAL FINANCIAL AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY OF PRINGSEWU DISTRICT
LAMPUNG PROVINCE***

Yuwinda Astya Putri
Dr. Afdal Mazni, S.E., M.M.
Dr. Suharto, M.M., C.R.B.C.
Email: windayuwinda.p@gmail.com

*Muhammadiyah University of Metro, Metro City, 34111, Indonesia

Abstract

Pencapaian terendah dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu yaitu aspek kuantitas sebesar 74,81%. Rendahnya aspek kuantitas ini juga dapat dilihat dari masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi ini disebabkan oleh insentif yang diberikan kepada pegawai dan tingkat kedisiplinan pegawai.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. Fokus tujuan dalam menjawab pertanyaan tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 58 responden. Setelah Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu dan insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

Kata kunci: Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The lowest achievement of the assessment of Employee Work performance at the Regional Asset and Financial Management Agency of Pringsewu Regency was the quantity aspect of 74.81%. The low aspect of this quantity could also be seen from the numbers of employees who were not responsible for the tasks assigned to them. This condition was caused by the incentives given to employees and the level of employee discipline.

The problem in this study was whether the incentives and work discipline affected the performance of the employees of the Regional Asset and Financial Management Agency of Pringsewu Regency, Lampung Province. The focus of the objective in answering these questions was to determine the effect of incentives and work discipline on the performance of the employees of the Regional Asset and Financial management Agency of Pringsewu Regency, Lampung Province.

The research methodology used was descriptive quantitative. The analytical tool was multiple linear regression analysis. Data were obtained by distributing questionnaires to 58 respondents. The processing the data was done using SPSS 22.0.

The results showed that incentives had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Asset and Financial Management Agency of Pringsewu Regency, work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Asset and Financial Management Agency of Pringsewu Regency and incentives and work disciplinesimultaneously had an effect positive and significant

impact on employee performance at the Regional Asset and Financial Management Agency of Pringsewu Regency.

The implication conveyed in this research was that the Head of the Regional Asset and Financial Management Agency of Pringsewu Regency should carry out close supervision (*waskat*) to each employee in carrying out daily work, as well as apply strict disciplinary rules and impose sanctions on employees who did not come to work without clear description.

Keywords: Incentives, Work Discipline, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu kelompok didirikan serupa suatu bekas kepada meraih esia atau sejumlah target. Organisasi tertulis harus menyelenggarakan berbagai jejeran program yang diarahkan berjalan tercapainya target kelompok.

Menurut Mangkunegara (2012) bahwa dalam melaksanakan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (*human being*) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan, maka dengan sendirinya kinerja aktor organisasi yang bersangkutan banyak tergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, sehingga tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung dari kinerja mereka.

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja yang berasal dari kata *performance*. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Pegawai mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan di organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan juga hasil kerja serta dedikasi kerja pegawai. Oleh karena itu berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan adanya pemberian

insentif dan disiplin kerja kepada pegawai di tempat pegawai itu bekerja. Dengan berpegang pada sistem yang tepat dalam proses pemberian insentif dan disiplin kerja maka diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai.

Upaya peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu dihadapkan pada permasalahan tingkat absensi atau kehadiran pegawai, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya serta rendahnya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Peningkatan daya karyawan sangatlah diperlukan, namun demikian diperlukan impetus manfaat rejang pertambahan daya, yang kejahatan satunya adalah tambah infak rangsangan yang salah satunya adalah dengan pemberian insentif. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada aparatur, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem insentif yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi aparatur dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan aparatur.

Bagi organisasi, insentif memiliki arti penting karena insentif mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa insentif yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Hariandja, 2012).

Dari hasil observasi penulis di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai dirasakan masih terlalu rendah, selain itu pemberian insentif belum transparan sehingga menimbulkan konflik intern.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, terlihat bahwa insentif yang diterapkan belum mampu memenuhi keinginan sebagian besar pegawai, yang mana dalam pemberian insentif dirasakan kurang adil karena masih ada pegawai

dengan jabatan dan beban kerja yang sama tetapi menerima kompensasi yang berbeda.

Tidak hanya faktor pemberian insentif saja yang perlu diperhatikan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, akan tetapi organisasi juga harus memperhatikan faktor disiplin kerja.

Pembinaan lingkungan bukan semata-mata penting kira denyut militer (yang memang mutlak kira denyut militer), namun dekat prinsipnya adalah bagian setiap suku dan menakhlikkan segmen terbit tadbir yang sangat penting. Pembinaan lingkungan bukan semata-mata penting kira denyut militer (yang memang mutlak kira denyut militer), namun dekat prinsipnya adalah bagian setiap suku dan menakhlikkan segmen terbit tadbir yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin dari segenap aparat organisasi. Bahkan disiplin, moral dan tanggung jawab dalam organisasi merupakan kesatuan yang terpadu, artinya tak dapat dipisah-pisahkan satu sama lain, meskipun dapat dibeda-bedakan.

“Pembinaan keahlian bagian dalam kelompok berlalu pergi harus diupayakan tambah sifat-sifat yang baik, efisien dan efektif, oleh karena itu terlazim tersua apakah esensi keahlian itu sendiri, anggota-anggota yang memapah pendirian dan pembinaannya kintil apa pun yang memegang perpautan atau saluran yang erat bagian dalam keahlian itu” (Martoyo, 2012).

Fenomena mengenai disiplin kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu. Bahwa pegawai yang datang tepat waktu sebanyak 63,42%, yang datang terlambat antara 5-15 menit sebesar 19,21% dan yang terlambat > 15 menit sebesar 17,37%. Pegawai yang datang tepat waktu memang lebih dominan bila dibandingkan dengan yang terlambat, namun demikian apabila hal ini tetap dibiarkan akan menjadi bumerang bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

Penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu yaitu melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Melalui Sasaran Kerja Pegawai ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai berbagai bidang yang telah ditetapkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu. Akan tetapi, hal ini sulit untuk diimplementasikan karena masih ditemukan adanya pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu yang

meninggalkan tugas ketika pimpinan sedang dinas luar, hal ini sebagai indikasi dari rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas.

Berdasarkan hasil prariset yang penulis lakukan, terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang meninggalkan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya ketika jam kantor, hal ini mencerminkan bahwa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan kewajibannya masih rendah.

Penilaian kinerja individu pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi pegawai terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P).

Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja pegawai yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang pegawai dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Bahwa rata-rata pencapaian terendah dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu yaitu aspek kuantitas sebesar 74,81%. Rendahnya aspek kuantitas ini juga dapat dilihat dari masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang diraih oleh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu masih belum optimal.

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari wacana uraian latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung?
- c. Apakah insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian mempunyai tujuan yang hendak dicapai yaitu sesuai dengan judul penelitian. Bertitik dari uraian sebelumnya, maka

tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- :
- a. Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.
 - b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.
 - c. Pengaruh insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

II. KAJIAN LITERATUR

A. Insentif

Hariandja (2012) memberikan pengertian insentif: “ Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Manulang (2013:114) definisi insentif adalah “Sebagai suatu sarana motivasi dalam arti perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar pada diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2012), “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Menurut Pangabean (2012), “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Menurut Wahjono (2008) insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan *finansial* kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

Handoko (2014), “mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Sujatmoko (2013), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi. Indikator untuk mengukur insentif yaitu:

- a. Kinerja
- b. Lama kerja
- c. Senioritas
- d. Kebutuhan
- e. Keadilan dan kelayakan
- f. Evaluasi jabatan

Nawawi (2008) mengemukakan bahwa fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok.

B. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya..

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dalam suatu organisasi dan perusahaan menginginkan adanya suatu disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan tercapainya prestasi kerja yang baik. Menurut Handoko (2014), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut Purba (2012), mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: “Disiplin adalah sikap konsisten, sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas/kewajiban. Sedangkan kerja adalah kegiatan yang berhubungan dengan tugas

pokok sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan hidup.

C. Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses terpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhususan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi secara keseluruhan dan proses tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Hariandja (2012) kinerja adalah sebagai hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja.

Pada prinsipnya, kinerja pegawai merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sulistiyani dan Rosidah, 2013). Hal ini diperkuat oleh pendapat Chung dan Megison (dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2013) yang mengartikan penilaian kinerja sebagai *a way of measuring the contributions of individuals to their organization*. Menurut Mathis dan Jackson (2012), penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan para pegawai. Sedangkan standar kinerja menjelaskan tingkat-tingkat kinerja yang diharapkan dan merupakan bahan perbandingan atau tujuan atau target bergantung dari pendekatan yang diambil.

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan dan bagaimana proses mencapai hasil tersebut. Menurut Sentono (2013), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum, sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja dan untuk mengukur kinerja pegawai maka masalah pokok adalah menetapkan persyaratan kerja dan kriterianya.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Kemudian lebih lanjut ditekankan pula bahwa populasi adalah satuan individu yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 58 orang (tidak termasuk peneliti).

Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel didasarkan pada pendapat Arikunto (2010), bahwa "apabila objek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah objek lebih besar dari 100 maka dapat antara 10-15% atau 20-25%".

Populasi dalam penelitian ini bersifat homogen, maka sampel ditarik secara proporsional dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel atau penelitian sensus berjumlah 58 pegawai.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan kata lain analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh prestasi kerja bila variabel bebas insentif dan disiplin kerja berubah. Model matematisnya adalah sebagai berikut:

$$\bar{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

Keterangan:

\bar{Y} = Kinerja pegawai

α = Konstanta sisipan

$\beta_1 \dots \beta_k$ = Koefisien regresi yang dihubungkan dengan variabel bebas

X_1 = Insentif

X_2 = Disiplin kerja

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010):

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

$t = t$ hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan $df=(n-k-1)$. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap dependen. Nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2010):

$$F_h = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_h = Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan derajat bebas pembilang $df1=(k-1)$ dan derajat bebas penyebut $df2=(n - k)$, k merupakan banyaknya parameter (koefisien) model regresi linier dan n merupakan jumlah pengamatan.

Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Deskriptif Statistik

Deskriptif Demografi responden adalah memberikan gambaran mengenai karakteristik responden Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia yang terbanyak berkisar pada usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 46,55%, sedangkan responden terbanyak kedua yang usianya berkisar 41-50 tahun adalah sebanyak 17 responden atau sebesar 29,31%, untuk responden yang berusia 20-30 tahun adalah sebanyak 9 responden atau sebesar 15,52%,

dan responden dengan usia 51-60 tahun adalah hanya 5 responden atau sebesar 8,62%.

Tabel 1. Usia Responden

No	Usia	Absolut	Persentase
1	20-30	9	15,52
2	31-40	27	46,55
3	41-50	17	29,31
4	50-60	5	8,62
Jumlah		58	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 67,24%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan yaitu 19 responden atau sebesar 32,76%, artinya adalah bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner adalah laki-laki.

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Absolute	Persentase
Laki-laki	39	67,24
Perempuan	19	32,76
Jumlah	58	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang didasarkan pada pengalaman masa bekerja adalah yang di atas 10 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 53,45%, sedangkan untuk sisanya adalah responden yang memiliki pengalaman masa bekerja di bawah 10 tahun yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 46,55%.

Tabel 3. Pengalaman Masa Bekerja

Masa bekerja	Absolut	Persentase
≤ 10	27	46,55
> 10	31	53,45
Jumlah	58	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner tersebar pada responden yang memiliki pendidikan terakhir yaitu

SMA sebanyak 10 responden atau sebesar 17,24%, pendidikan terakhir akademi 15 responden atau sebesar 25,86%, pendidikan terakhir strata satu (S1) sebanyak 27 responden atau sebesar 46,55%, pendidikan terakhir strata dua (S2) sebanyak 6 responden atau sebesar 10,34%.

Tabel 4. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Absolute	Persentase
SMA	10	17,24
Akademi (D1/D2/D3)	15	25,86
Strata Satu (S1)	27	46,55
Strata dua (S2)	6	10,34
Jumlah	58	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer

2. Uji Normalitas

Model kebobrokan yang tunduk adalah mempunyai peruntukan bukti asas atau mendatangi asas. Uji normalitas bukti tercantum bisa dilakukan melewati 3 peraturan yaitu memperuntukkan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), bagan histogram dan kurva propaganda P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika etos kelanjutan Uji K-S > dibandingkan periode kesan 0,05 cerita pancaran bukti tidak berseluk berbunga kurva normalnya itu verifikasi normalitas.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X1	X2	Y
N	58	58	58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.22	55.90
	Std. Deviation	7.189	7.350
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.107
	Positive	.104	.102
	Negative	-.065	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z	.794	.816	.829
Asymp. Sig. (2-tailed)	.554	.518	.498

Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dilihat dari data Tabel 5 pada variabel kinerja pegawai menunjukkan angka signifikansi 0,498 > 0,05, variabel insentif menunjukkan angka signifikan 0,554 > 0,05, dan variabel disiplin kerja menunjukkan signifikansi 0,518 > 0,05. sehingga dapat disimpulkan variabel independen maupun variabel dependen dapat dikatakan normal karena tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Coefficients

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.774	5.096		.348	.729
X1	.672	.096	.643	7.026	.000
X2	.278	.094	.272	2.974	.004

a. Dependent Variable: Y

Nilai konstanta (a) = 1,774

Nilai b₁ = 0,672

Nilai b₂ = 0,278

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,774 + 0,672X_1 + 0,278X_2 + et$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1,774 mengandung arti kinerja pegawai akan tetap atau konstan sebesar 1,774 point tanpa adanya insentif dan disiplin kerja.
- Koefisien regresi X₁ bertanda positif sebesar 0,672 berarti pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,672 point, atau apabila insentif meningkat sebesar 1 point dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja pegawai akan meningkat 0,672 point pada konstanta 1,774.
- Koefisien regresi X₂ bertanda positif sebesar 0,278 berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,278 point, atau apabila variabel disiplin kerja meningkat 1 point, dengan asumsi variabel insentif dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja pegawai akan meningkat 0,278 point pada konstanta 1,774.
- Koefisien regresi X₁ lebih besar dari koefisien regresi X₂, mengandung arti bahwa insentif lebih berpengaruh daripada disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja memberikan sumbangan sebesar 0,278 terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan variabel insentif sebesar 0,672.

e.

4. Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan secara rinci dalam Tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 7 Pengujian secara Parsial (masing-masing)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.774	5.096		.348	.729
X1	.672	.096	.643	7.026	.000
X2	.278	.094	.272	2.974	.004

a. Dependent Variable: Y

a. X₁ terhadap Y

Untuk variabel insentif diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,026 lebih besar dari nilai $t_{tabel(58-2)}$ (2,003) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

b. X₂ Terhadap Y

Untuk variabel disiplin kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,974 lebih besar dari nilai $t_{tabel(52-2)}$ (2,003) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,004, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain ada disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

5. Uji F

Tabel 8. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2191.122	2	1095.561	58.560	.000 ^a
	Residual	1028.964	55	18.708		
	Total	3220.086	57			

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (58,560) > F_{tabel} (3,165) dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti insentif dan disiplin

kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.669	4.325

Bahwa nilai *adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,669 atau 66,9%. Angka tersebut memberikan arti bahwa insentif (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu sebesar 66,9% dan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data secara kualitatif dan kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi insentif dan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Insentif berkecukupan berarti terhadap kapabilitas karyawan yang ditunjukkan tambah pandangan hidup t_{hitung} 7,026 lebih drif bersumber pandangan hidup t_{tabel} (2,003) atau tambah cakap lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan imbalanced *significant* yang terkandung sebanyak 0,000, lebih kecil bersumber α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga bisa dikatakan berarti. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau tambah cakap lain terdapat sambungan perangsang terhadap kapabilitas karyawan depan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2016) bahwa Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil yang dilakukan peneliti, secara garis besar insentif yang didapatkan oleh karyawan setiap melaksanakan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya, jika insentif yang diperoleh pegawai dalam menjalankan kinerja kurang memuaskan sehingga hasil kinerja pegawai tidak sesuai yang diharapkan.

Hasil penentuan juga bisa disimpulkan bahwa lingkungan tugas berkecukupan terhadap kekuatan karyawan, yang ditunjukkan oleh pandangan hidup thitung sebanyak 2,974 lebih skenario berpangkal pandangan hidup tabel (2,003) atau pakai uji lain thitung > tabel, sedangkan balasan significant yang ada sebanyak 0,001 lebih leco berpangkal α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga bisa dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau pakai uji lain kedapatan terusan lingkungan tugas terhadap kekuatan karyawan depan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu. Hal ini berarti, pakai lingkungan tugas yang ketakziman akan mampu mengintensifkan kekuatan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abadiyah (2016) dengan kesimpulan bahwa terbukti spesifikasi pekerjaan, insentif dan lingkungan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Colombindo Perdana Cabang Palu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya, jika disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik, maka kinerja pegawai akan menurun.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis setiap variabel penelitian maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu, hal ini mengandung arti bahwa semakin baik insentif yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

2. Disiplin peranan berkecukupan lukisan dan berarti terhadap kekuatan orang upahan muka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu, ihwal ini berisi ujung pangkal bahwa semakin hormat lingkungan peranan yang dimiliki oleh orang upahan bagian dalam menimbang-nimbang pekerjaan, cerita akan semakin hormat pula kekuatan orang upahan.

3. Insentif dan lingkungan peranan secara bersama-sama berkecukupan lukisan dan berarti terhadap kekuatan orang upahan muka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu, ihwal ini berisi ujung pangkal bahwa semakin hormat impuls dan lingkungan peranan cerita akan mengubah kekuatan orang upahan ke hadap yang lebih hormat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Ani Khuryatul. 2016. *Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Colombindo Perdana Cabang Palu*. Jurnal Universitas Alkhairaat. Palu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Edisi Kelima. Penerbit Bineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Mangkunegara, Anwar P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M. 2013. *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Mathis, Robert & Jackson, John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Pangabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purba, Amran. 2012. *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*. Erlangga. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sembiring, Agus. 2016. *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kutai Timur*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda.
- Sentono, Prawiro. 2013. *Mengembangkan Kreativitas dalam Organisasi (Edisi 1)*. Kanisius. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alpha Beta. Bandung.
- Sujatmoko. 2013. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sulistiyani, AT dan Rosidah. 2013. *Manajemen Personal*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Wahjono. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Indeks. Jakarta.