

PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN LANGKAT

Rika Pratiwi ^{1)*}, Hasrul Azwar Hasibuan ²⁾

^{1, 2}Program Studi Manajemen
Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

e-mail: rikapратиwi788@gmail.com ^{1)*}, hasrulazwar@dosen.pancabudi.ac.id ²⁾

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan pada sebuah instansi, baik pemerintahan maupun swasta. Beberapa hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja pegawai, persentase kedisiplinan pegawai, serta pemberian insentif kerja pegawai sesuai dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini memiliki tujuan akhir untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pemberian insentif kerja dan tingkat disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Langkat dengan permasalahan utama yaitu pemberian insentif kerja yang tidak merata walaupun persentase kedisiplinan dan kinerja pegawai sudah bagus. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 56 orang dan sampel 55 orang. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan metode wawancara dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (8,687) > t_{tabel} (1,676)$, serta variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pula terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (2,342) > t_{tabel} (1,676)$. Di sisi lain, secara simultan, variabel insentif kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} (137,226) > F_{tabel} (3,18)$. Pada uji koefisien determinasi juga menghasilkan R^2 sebesar 0,835 dimana berarti sebesar 83,5% variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel insentif dan disiplin kerja, sedangkan 16,5% dijelaskan oleh variabel diluar variabel penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Dinas, Kinerja Pegawai, Insentif, SDM

ABSTRACT

Human resource management is an important thing that must be considered in an agency, both government and private. Several things related to human resource management are assessing employee performance, the percentage of employee discipline, and providing employee work incentives in accordance with employee performance. This research has the ultimate aim of finding out how the provision of work incentives and the level of employee work discipline affect employee performance at the Langkat Regency PUPR Service, with the main problem being the unequal provision of work incentives even though the percentage of employee discipline and performance is good. This research uses quantitative research methods with a population of 56 people and a sample of 55 people. The research data collection method uses interviews and questionnaires. The results of this research show that the work incentive variable has a positive and significant influence on employee performance variables with a value of $t_{count} (8,687) > t_{table} (1,676)$, and the work discipline variable also has a positive and significant influence on employee performance variables with a value of $t_{count} (2,342) > t_{table} (1,676)$. On the other hand, simultaneously, the work incentive and work discipline variables have a positive and significant influence on employee performance, with a value of $F_{count} (137,226) > F_{table} (3,18)$. The coefficient of determination test also produces an R^2 of 0,835, which means that 83,5% of the performance variables can be explained by incentive and work discipline variables, while 16,5% are explained by variables outside the research variables.

Keywords: Work Discipline, Service, Employee, Performance, Incentives, HR

I. PENDAHULUAN

Kualitas kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah perusahaan atau instansi pemerintah saat ini menjadi sebuah faktor utama dalam peningkatan kualitas dan kepercayaan terhadap suatu perusahaan atau instansi yang ada (Islamiyah et al., 2021; Jonh et al., 2023; Melyng et al., 2024; Restu & Diana, 2022). Hal ini menjadikan peningkatan kualitas kinerja SDM pada sebuah instansi perusahaan menjadi suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh instansi atau perusahaan yang ada saat ini, terlebih lagi di era digitalisasi yang telah membuat beberapa pekerjaan manusia tergantikan oleh teknologi yang ada.

Dalam hal untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, pihak perusahaan atau instansi harus melihat tingkat keberhasilan SDM mereka yang menjadi modal utama bagi perusahaan/instansi (FEB Unmas Denpasar, 2020; Khaeruman et al., 2021; Wahyuningsih et al., 2022). Menurut (Asy'ari & Yakub, 2023; Hatidah & Indriansyah, 2023; Kharisma & Wening, 2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan/SDM sebuah perusahaan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan akhir dari sebuah perusahaan ataupun instansi saat ini. Kinerja pegawai yang ada harus selalu diawasi oleh pihak perusahaan atau instansi baik dari pengawasan internal maupun eksternal.

Fenomena kinerja pekerjaan pegawai pada sebuah instansi pemerintah saat ini yang sangat berpengaruh pada kualitas serta pencapaian dari nilai-nilai akhir sebuah instansi tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi yang bersangkutan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai saat ini seperti yang telah dijelaskan pada buku (Asmara Yanti et al., 2023; Aulia Safrizal, 2022; Hasibuan & Andika, 2023; Nuzleha, 2022) yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, insentif kerja, efikasi diri, kontrol diri, disiplin kerja, tingkat pendidikan pekerja, dan lingkungan kerja. Hal tersebut juga sejalan dengan buku (Safrizal, 2023; Waloyo, 2020) yang menguatkan bahwa dua hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan kuat adalah pemberian insentif kerja dan disiplin kerja pegawai itu sendiri.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM pada sebuah instansi/perusahaan saat ini yaitu tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan insentif kerja yang didapatkan oleh pegawai/SDM sebuah instansi/perusahaan (Fatimah, 2020; Indra & Munthe, 2024; Rini & Maisara, 2023). Setiap pegawai instansi pemerintahan akan lebih semangat dan lebih meningkatkan kedisiplinan mereka ketika bekerja dimana hal tersebut akan sejalan dengan peningkatan kinerja mereka dibidang pekerjaan mereka masing-masing.

Setiap instansi memiliki tujuan akhir yang harus dicapai. Pencapaian inilah yang mengharuskan perusahaan memberikan insentif kepada pegawai yang dianggap mampu memberikan hal positif bagi perusahaan. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2019; Aulia Safrizal, 2022; Nuzleha, 2022). Adapun peraturan Bupati Langkat Nomor 11 Tahun 2024 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil, menimbang bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu penghargaan yang bertujuan meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai negeri sipil. Instansi juga harus memperhatikan pemberian insentif kepada pegawai.

Selain pemberian insentif kerja kepada pegawai, adapun faktor yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai adalah faktor kedisiplinan kerja. Menurut (Hikmawati et al., 2024; Melyng et al., 2024; Pramono & Putih, 2023; A. D. Saputri et al., 2021; Zusmawati & Ramadani, 2023) menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai, baik pada sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Jepry & Mardika, 2020; Sutrisno, 2019; Melyng et al., 2024). Maka dari itu, tingkat kedisiplinan pegawai adalah juga merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu instansi pemerintahan yang telah mengimplementasikan pemberian insentif kerja pada pegawainya adalah Dinas PUPR Kabupaten Langkat. Dinas PUPR (Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang) yang terletak di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan di wilayah Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Beberapa izin yang terkait dengan badan ini diproses melalui kantor ini seperti Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sebuah pra-survey penelitian pada Dinas PUPR Kabupaten Langkat telah dilakukan pada tanggal 03 Maret 2024 dimana memberikan hasil yaitu masih terdapat 21 pegawai dari 55 pegawai yang tidak mendapatkan insentif kerja secara tepat waktu, terdapat pula 44 pegawai dari 55 pegawai atau setara dengan 80% pegawai yang menyatakan bahwa mereka selalu memperhatikan lingkungan kerja mereka sebagai implementasi dari kedisiplinan kerja mereka, dimana mereka selalu merapikan kembali peralatan kerja mereka setelah mereka pakai, serta terdapat pula lebih dari 50% pegawai menyatakan bahwa kinerja mereka telah mencapai kriteria bagus.

Di sisi lain, untuk menguatkan fenomema yang terjadi, penelitian ini telah memiliki laporan hasil kinerja pegawai selama periode 2022-2023, yaitu sebagai berikut:

TABEL I
LAPORAN HASIL KINERJA PEGAWAI PERIODE 2022-2023

No	Pengukuran Kinerja	Jumlah Pegawai	Kinerja 2022			Hasil Presentase	Kinerja 2023			Hasil Persentase
			SB	B	KB		SB	B	KB	
1.	Kualitas Kerja	56	26	15	15	-SB (48%)	30	12	14	-SB (53%)
						-B (26%)				-B (22%)
						-KB (26%)				-KB (25%)
2.	Komitmen	56	29	14	13	-SB (52%)	12	15	29	-SB (22%)
						-B (25%)				-B (26%)
						-KB (23%)				-KB (52%)
3.	Disiplin	56	15	21	20	-SB (27%)	24	14	18	-SB (43%)
						-B (37%)				-B (25%)
						-KB (36%)				-KB (32%)
4.	Kerjasama	56	32	14	10	-SB (57%)	18	11	27	-SB (32%)
						-B (25%)				-B (20%)
						-KB (18%)				-KB (48%)
5.	Tanggung jawab	56	27	14	15	-SB (48%)	20	13	23	-SB (36%)
						-B (25%)				-B (23%)
						-KB (27%)				-KB (41%)

Sumber: Dinas PUPR Kabupaten Langkat, 2023

Berdasarkan hasil tabel 1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat, Sumatera Utara pada sisi tingkat kualitas kerja dan disiplin kerja pegawai, memiliki peningkatan dari periode tahun 2022 sampai pada periode tahun 2023 dengan kategori sangat baik. Hal tersebut memiliki arti bahwa memang telah terjadi peningkatan persentase kinerja pegawai pada kedua sisi tersebut selama 2 periode tahun kerja. Di sisi lain, terjadi penurunan persentase tingkat kinerja pegawai pada sisi komitmen kerja dan kerjasama kerja, dimana pada kedua periode itu mengalami penurunan pada kategori sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa sisi komitmen kerja dan kerjasama kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat, Sumatera Utara memiliki tingkat yang lemah/kurang baik.

Peneliti telah melakukan studi observasional terhadap kondisi kerja pegawai pada Dinas PUPR, Kabupaten Langkat. Peneliti menemukan bahwa kondisi kerja dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja pegawai, karena peneliti mengamati karyawan yang tidak tepat waktu, tidak tepat waktu dengan jadwal kerjanya, dan tidak konsisten dalam menjalankan tugasnya. Kesenjangan penelitian ini memfokuskan bahwa perlunya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Langkat. Peneliti juga menemukan bahwa ketepatan waktu pemberian insentif kerja pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Langkat, meskipun terdapat beberapa pegawai yang tidak memenuhi standar pencapaian instansi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono P. D., 2019) adalah metode yang didasarkan pada filosofi positivis yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat.

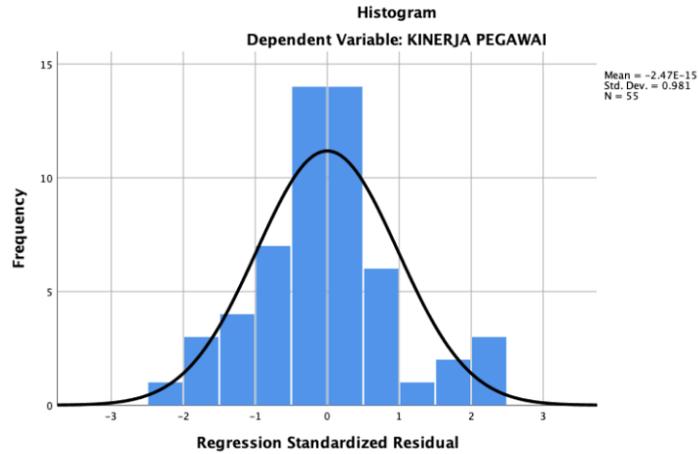
Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 56 orang dan jumlah sampel sebanyak 55 orang, dengan metode pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Terdapat 2 variabel bebas pada penelitian ini yaitu variabel insentif dan disiplin kerja, serta terdapat 1 variabel terikat yaitu variabel kinerja pegawai.

Adapun teknik pengujian data serta analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan metode pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, serta menggunakan pengujian asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan pengujian regresi linear berganda untuk dapat melihat hubungan yang terjadi pada variabel yang ada. Pengujian menggunakan bantuan *software SPSS 26*.

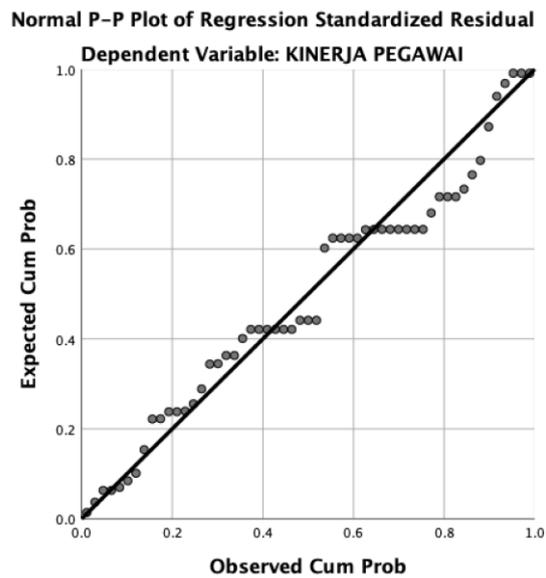
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian ini menggunakan metode pengujian histogram P-P Plot. Pengujian dilihat dengan menentukan pola garis atau pola sebaran titik pada histogram yang mengikuti garis diagonal plot. Hasil pengujian histogram P-P Plot dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 1 Uji Normalitas Menggunakan P-P Plot



Gambar 2 Uji Normalitas Menggunakan Histogram

Dapat dilihat berdasarkan gambar 1 dan 2 di atas bahwa pola histogram cembung seimbang di tengah dan pola titik mengikuti garis diagonal histogram P-P Plot. Maka, data penelitian ini dinyatakan telah terdistribusi dengan normal.

B. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan metode pengujian nilai VIF dan nilai *tolerance* pada tabel. Data penelitian dikatakan tidak memiliki gejala multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini:

TABEL II
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

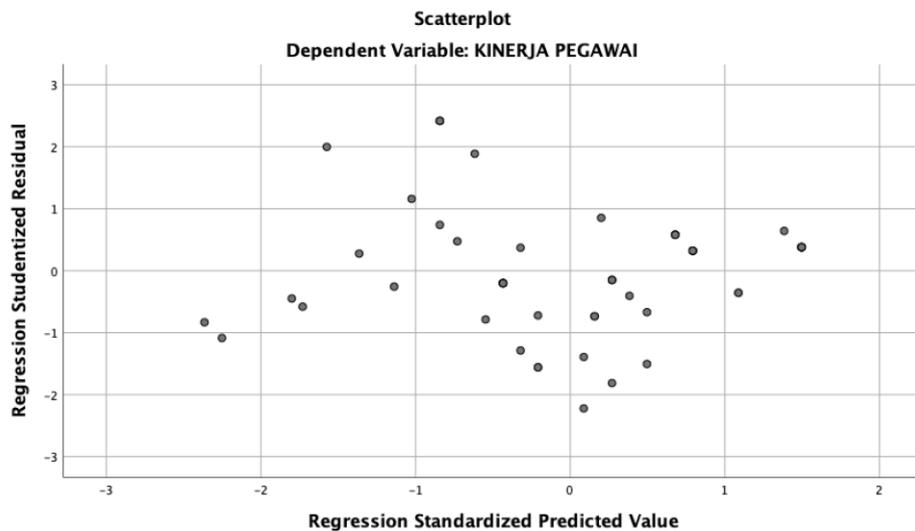
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.009	1.488		2.023	.048					
	INSENTIF	.813	.094	.752	8.687	.000	.908	.769	.481	.409	2.445
	DISIPLIN KERJA	.311	.133	.203	2.342	.023	.781	.309	.130	.409	2.445

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai VIF < 10, serta nilai *tolerance* variabel insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* > 0,1. Hal tersebut menyimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, menggunakan pengujian heteroskedastisitas dengan metode pengujian grafik *scatterplot* SRESID dan ZPRED. Ketentuan untuk melihat ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik-titik yang tersebar pada *scatterplot*, dimana dikatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu atau dengan kata lain, titik-titik menyebar secara luas dan acak di sekitar titik nol. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar 3 bahwa titik-titik yang ada pada pengujian penelitian ini tidak memiliki pola yang jelas dan tersebar secara acak di sekitar titik nol, maka pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

D. Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini memberikan hasil angka pada tabel pengujian regresi linear berganda seperti di bawah ini:

TABEL III
HASIL PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.009	1.488		2.023	.048					
	INSENTIF	.813	.094	.752	8.687	.000	.908	.769	.481	.409	2.445
	DISIPLIN KERJA	.311	.133	.203	2.342	.023	.781	.309	.130	.409	2.445

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Adapun hasil angka-angka pada tabel 3 di atas, dapat dimasukkan pada rumus regresi linear berganda penelitian ini seperti di bawah ini:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 3,009 + 0,813 (X_1) + 0,311 (X_2)$$

Berdasarkan rumus regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan hasil regresi linear berganda penelitian ini menjadi sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,009 menyatakan jika faktor insentif dan disiplin kerja memiliki nilai paling rendah 1, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 3%.
2. Koefisien regresi insentif (X_1) sebesar 0,813 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 poin insentif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 81,3%.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,311 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 poin disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 31,1%.

E. Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis uji T (parsial) pada penelitian ini menggunakan metode perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Hipotesis diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berikut ini merupakan hasil pengujian uji T menggunakan *software* SPSS 26:

TABEL IV
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.009	1.488		2.023	.048					
	INSENTIF	.813	.094	.752	8.687	.000	.908	.769	.481	.409	2.445
	DISIPLIN KERJA	.311	.133	.203	2.342	.023	.781	.309	.130	.409	2.445

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diambil kesimpulan seperti berikut ini:

1. Nilai t_{hitung} variabel insentif sebesar 8,687, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah sebesar 1,676 dengan besaran nilai sig. 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan sig. $0,000 < 0,005$ yang menjawab bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat.
2. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,342, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah sebesar 1,676 dengan besaran nilai sig. 0,023. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan sig. $0,023 < 0,05$ yang menjawab bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, dimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat.

F. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis uji F (simultan) pada penelitian ini menggunakan metode perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berikut ini merupakan hasil pengujian uji F menggunakan *software* SPSS 26:

TABEL V
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.188	2	204.094	137.226	.000 ^b
	Residual	77.339	52	1.487		
	Total	485.527	54			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa besaran F_{hitung} adalah sebesar 137,226 dengan F_{tabel} yang digunakan sebesar 3,18, maka dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan besaran nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yaitu insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat.

G. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini menggunakan metode perhitungan nilai *adjusted R Square* pada *software* SPSS 26. Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji R^2 menggunakan *software* SPSS 26:

TABEL VI
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.841	.835	1.220	.841	137.226	2	52	.000	1.790

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa pada kolom *adjusted R Square* memiliki nilai 0,835 dimana angka tersebut dapat dikonversi ke dalam persentase menjadi sebesar 83,5%. Hal tersebut, dapat memberikan kesimpulan dimana variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel insentif dan disiplin kerja sebesar 83,5%, sedangkan 16,5% lainnya dapat dijelaskan serta dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

H. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat penelitian. Adapun variabel bebas penelitian ini adalah insentif dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Langkat dengan jumlah sampel 55 orang yang terdiri dari para pegawai yang terdapat di sana.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, penelitian ini telah menghasilkan beberapa hasil penelitian dan menjawab beberapa hipotesis penelitian sebelumnya yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan secara

parsial dari insentif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat, adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat, dan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat. Hal tersebut telah dijawab berdasarkan hasil pengujian uji T dimana pada masing-masing variabel bebas memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 serta, berdasarkan pengujian uji F dimana pada kedua variabel bebas secara simultan memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Handoko, 2017; Kurniatama & Waryanto, 2022; Suryani & Kristiani, 2020) bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta terdapat hubungan positif dari insentif baik material maupun non-material terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin besarnya insentif yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai sebuah instansi. Di sisi lain, hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori sebelumnya yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2018; Mangkunegara, 2018) bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, dimana semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada sebuah instansi.

Pada hasil akhir penelitian ini juga telah sesuai dengan beberapa teori dan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019; Atawirudi, 2020; Dyastuti, 2018; Kurniatama & Waryanto, 2022; Suryani & Kristiani, 2020) bahwa tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh insentif dan tingkat disiplin kerja pegawai pada sebuah instansi. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika seorang pegawai memiliki besaran insentif yang sesuai dan tinggi, serta tingkat kedisiplinan kerja pegawai tersebut juga tinggi, maka kedua hal tersebut akan mempengaruhi secara signifikan pada tingkat kinerja mereka sebagai pegawai di sebuah instansi.

IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebelumnya adalah:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki t_{hitung} 8,687 $> t_{tabel}$ 1,676 dengan sig 0,000 $<$ 0,05. Artinya secara parsial variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} 2,342 $> t_{tabel}$ 1,676 dengan sig 0,023 $<$ 0,05. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 137,226 sedangkan F_{tabel} 3,18 maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sedangkan nilai sig 0,000 $<$ 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kepada para bagian yang berwenang dalam pemberian insentif kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Langkat, agar memperhatikan jatah pemberian

insentif pegawai, apakah sudah sesuai dengan persentase kinerja pegawai atau tidak, guna menghasilkan pemberian insentif yang adil.

5. Kepada bagian yang berwenang dalam menilai kedisiplinan kerja pegawai untuk dapat lebih memperhatikan kembali persentase kedisiplinan pegawai terutama pada absensi aktual pada saat jam kerja, serta memperhatikan lebih lanjut jika ada pegawai yang melakukan izin pada saat jam kerja.
6. Dimohon kepada Kepala Dinas dan pihak yang berwenang dalam hal menilai kinerja pegawai untuk dapat lebih memperhatikan kinerja pegawai dari sisi komitmen kerja, sistem kerjasama, dan tanggung jawab kerja pegawai, dikarenakan masih terdapat penurunan persentase dari sisi tersebut, dimana hal tersebut juga dapat merupakan bagian dari penilaian kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Langkat.

PUSTAKA

- Asmara Yanti, N. N. S., Khaerana, Lestari, F. P., Prasetya, W., Purnama Ratu, L., Irawan, P., Murti R., A., Anggraini, R. I., Subandi, Y., Puspitasari, M., Indiyati, D., Satya Utami, N. M., Miftah, M., Manggabarani, A. S., & Dewi, C. I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional* (N. Rismawati (Ed.)). Widina Media Utama.
- Asy'ari, A. H., & Yakub, Y. (2023). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepercayaan Nasabah Pada Pt. Group Lease Finance Indonesia (Pos Turikale) Kabupaten Maros. *Jurnal Metaverse Adpertisi*, 2(1), 10–14.
- Atawirudi, R., Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3), 60.
- Aulia Safrizal, H. B. (2022). *Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai* (M. Z. Kurniawan (Ed.); I). Eureka Media Aksara.
- Dyastuti, I. A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Fatimah, N. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Dengan Disiplin Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Dilingkungan Kantor Kementrian Agama Kabupaten Inragiri Hulu). *Jurnal Al-Muqayyad Stai Au Tembilahan*, 3(1), 69–89.
- Feb Unmas Denpasar, P. S. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. W. S. Gama & N. P. Y. Astiti (Eds.); 01 Ed.). Cv. Noah Aletheia.
- Handoko. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ravis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A., & Andika, R. (2023). *Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Guru* (T. Media (Ed.); I). Tahta Media Group.
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189.
- Hikmawati, I., Haprilwanti, N., Khusnuroja, R., & Fitriani, F. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pencatat

- Meter Air Perumda Air Minum Tirta Intan. Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(1), 431–438.
- Indra, A., & Munthe, S. R. (2024). Analisis Dampak Konsep Kebijakan Kerja, Kedisiplinan Kerja, Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Iii Kebun Rantau Prapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 4(1), 12–21.
- Islamiyah, A. N., Alyas, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5), 1874–1891.
- Jepry, O. :, & Mardika, N. H. (2020). Lantas Sindo Ekspres. Pengaruh Kedisiplinan Dan. .. *Jurnal Emba*, 8(1).
- Jonh, S. H., Putra, I. S., & Klaudia, S. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Sebagai Variabel Mediasi. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(3), 153–166.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwant, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia “Konsep & Studi Kasua”* (T. K. Cv. Aa. Rizky (Ed.); 01 Ed.). Cv. Aa. Rizky.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Karyawan Pada Pt Surya Pratama Service Di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (Perkusi)*, 2(2), 281–286.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Melyng, N. T., Widodo, S., & Setiawan, N. (2024). Correlation Of Standard Operating Procedures And Work Environment To Employee Work Discipline Of Pt Ghania Creative Indonesia With Work Motivation As An Intervening Variable. 2(02), 875–894.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuzleha. (2022). *Insentif Dan Pengawasan Kinerja Karyawan* (D. Winarni (Ed.); I). Eureka Media Aksara.
- Pramono, K., & Putih, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 276–285.
- Restu, R. R., & Diana. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. *Prediksi*, 21(3), 228–239.
- Rini, A. S., & Maisara, P. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sawit. *Jurnal Manajemen Dan Dinamika Bisnis*, 2(2), 43–56.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Monograf “Disiplin Kerja”* (B. S. Prambudi (Ed.); 01 Ed.). Eureka Media Aksara.

- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(1), 25–42.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- Suryani Dan Kristiani (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trimegah Perkasa Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 No.1
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuningsih, D., Yunaningsih, A., & Satriawan, B. (2022). *Msdm Internasional* (M. S. Saputri (Ed.); 01 Ed.). Eureka Media Aksara.
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif. In *Kresna Bina Insan Prima* (Vol. 3, Issue 25). Kresna Bina Insan Prima.
- Zusmawati, Z., & Ramadani, I. R. (2023). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Suconfindo Padang). *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 01–21.