

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN PADA DINAS PUPR KABUPATEN INDRAMAYU

Elza S¹, Fitria Damayanti², Surianti³

Fakultas Ekonomi Universitas Wiralodra

fitria.damayanti@unwir.ac.id², suriantife@unwir.ac.id³

ABSTRAK - Kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 5 indikator yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisiatif yaitu 2.109 atau 66,32% tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan karyawan termasuk ke dalam kategori Baik. Insentif di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 6 indikator yaitu Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, Evaluasi Jabatan yaitu 1.441 atau 67,97% tanggapan responden mengenai Insentif termasuk ke dalam kategori Baik. Disiplin Kerja di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 4 indikator yaitu Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan Tingkat absensi yaitu 1.762 atau 66,49% termasuk ke dalam kategori Baik. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,624$ artinya terdapat korelasi yang Cukup Kuat Nilai $k_d = 38,97\%$ yang artinya Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sebesar 38,97% sedangkan sisanya 61,03%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,758$ artinya terdapat korelasi yang Kuat Nilai $k_d = 57,43\%$ yang artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sebesar 57,43%, sedangkan sisanya 42,57%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai melalui disiplin kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Indramayu diperoleh dari koefisien berganda sebesar $r = 0,796$ dan nilai analisis jalur ry_1 sebesar 1,046 dan ry_2 sebesar 1,106 yang berarti Insentif dan Disiplin Kerja mempunyai korelasi yang Kuat Nilai $k_d = 63,34\%$ yang artinya Insentif dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh searah dan bernilai positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sebesar 63,34%, sedangkan sisanya 36,66%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT- Employee performance at the PUPR Office of Indramayu Regency is based on a questionnaire with 5 indicators, namely Work Quality, Work Quantity, Responsibility, Cooperation and Initiatives, namely 2,109 or 66.32% of respondents' responses to employee Employee Performance are in the Good category. Incentives at the PUPR Office of Indramayu Regency are based on a questionnaire with 6 indicators, namely Performance, Length of Work, Seniority, Need, Fairness and Feasibility, Job Evaluation, namely 1,441 or 67.97% of respondents' responses regarding incentives are in the Good category. Work Discipline at the PUPR Office of Indramayu Regency is based on a questionnaire with 4 indicators, namely Complying with all company regulations, using time effectively, Responsibilities in work and duties, and Absence level of 1,762 or 66.49% which is in the Good category. The Effect of Incentives on Employee Performance in the PUPR Office of Indramayu Regency, it is known from the correlation coefficient analysis that the value of $r = 0.624$ means that there is a fairly strong correlation. % while the remaining 61.03%, influenced by other factors not examined. The influence of Work Discipline on Employee Performance in the PUPR Office of Indramayu Regency, it is known from the analysis of the correlation coefficient that the value of $r = 0.758$ means that there is a strong correlation. 43%, while the remaining 42.57%, influenced by other factors not examined. The effect of incentives on employee performance through work discipline at the PUPR Office of Indramayu Regency is obtained from a multiple coefficient of $r = 0.796$ and the path analysis value of ry_1 is 1.046 and ry_2 is 1.106 which means that incentives and work discipline have a strong correlation Value $k_d = 63.34\%$ This means that Incentives and Work Discipline have a positive and unidirectional influence on Employee Performance at the PUPR Office of Indramayu Regency by 63.34%, while the remaining 36.66% is influenced by other factors not examined.

Keywords: *Incentives, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam keputusan kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu Nomor :700/Kep.4563–D.PUPR/2017 tentang kode etik dan komite kode etik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu. Jumlah dan hasil Kerja pegawai memberikan hasil yang tidak maksimal dalam pelaksanaannya terlihat dari terdapatnya pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaan tidak pada waktunya sehingga kualitas pekerjaan menurun dan kuantitasnya tidak banyak, dan akhir pencapaian kinerja yang baik tidak dapat tercapai.. Sejalan dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti, menurut Mangkunegara (2017:35) bahwa factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah factor kemampuan, factor motivasi, efektivitas dan efisiensi, wewenang (otoritas), disiplin dan inisiatif. Kinerja Pegawai dapat digunakan sebagai suatu tolak ukur dalam organisasi, rendahnya kinerja akan berdampak kurang baik terhadap organisasi tersebut, disini lain pengukiran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan ini diperoleh dari upaya organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sedarmayanti (2016:260) mengungkapkan bahwa, Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

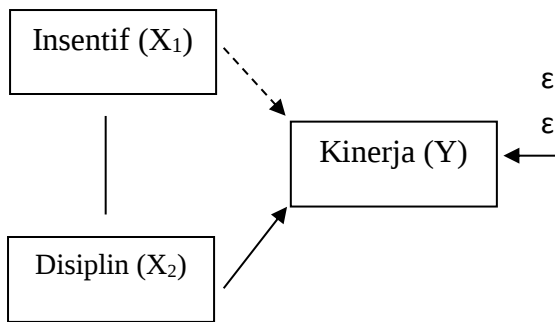
Pendapat diatas memiliki arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dapat diukur dan dibuktikan secara nyata dalam suatu organisasi. Indikator dalam penelitian ini berdasarkan dari pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 67) yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif. Selanjutnya menurut Rivai dan Sagala (2013 : 167). berpendapat : Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing (pembagian perolehan), sebagai pembagian keuntungan bagi

pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Pendapat diatas memiliki makna bahwa insentif merupakan pembagian perolehan dari keuntungan bagi pegawai. Menurut Lijan Poltak (2016:53) Indikator yang menjadi pertimbangan dalam pemberian Insentif yaitu sebagai berikut: Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, Evaluasi Jabatan. Sirait (2016:202) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif adalah sebagai berikut: Kondisi dan kemampuan dari perusahaan, Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan, Keadaan ekonomi suatu negara. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013 : 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:195), indikator disiplin kerja adalah : Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tingkat absensi. Malayu S.P. Hasibuan (2016 : 194-198) Adapun faktor – faktor kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut : Tujuan dan Kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan. Waskat. Sanki hukuman Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Hubungan Insentif Terhadap Disiplin Kerja. Menurut Mangkunegara (2016:89) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kedisiplinan yang tinggi dan juga merupakan penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak instansi terhadap prestasi pegawai dan kontribusi kepada instansi. Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja. Malayu S.P Hasibuan (dalam Anwar Prabu, 2015:17-18), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa kecakapan dan tanggung jawab. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Disiplin. Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 767) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing (pembagian perolehan), sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Jika pegawai melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan kinerja yang

lebih tinggi yang mengharapkan Insentif yang lebih tinggi. Dari penjelasan di atas dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut:



Objek penelitian yang di teliti yaitu Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu dengan fokus masalah yang diteliti yaitu Insentif, Disiplin dan Kinerja. Metode Penelitian Menurut Sugiyono (2017 : 1) mengemukakan bahwa secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif.

Jumlah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Indramayu sebanyak 113 orang. Dari jumlah tersebut peneliti mengambil sampel dari rumus slovin yang diterangkan di atas yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{113}{1 + 1,13} = \frac{113}{2,13} = 53$$

Dibulatkan menjadi 53 sampel. Maka sampel yang akan diambil untuk penelitian sebanyak 53 orang.

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan : Study Kepustakaan (Library Research), Study Lapangan (Field Research) dengan Observasi (Pengamatan), Interview (Wawancara), Kuesioner (Angket). Rencana Teknik Analisis Data, Analisis Deskriptif yaitu Mean Menurut Sugiyono (2017 : 49), menyatakan bahwa : Mean dirumuskan seperti rumus berikut :

$$Me = \frac{\sum x_i}{n}$$

Me, adalah mean (rata - rata), $\sum$ adalah epsilon (baca jumlah), x_i adalah nilai x ke i sampai ke n, N adalah jumlah individu

Median menggunakan rumus :

$$Md = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

Md ,median.b adalah batas bawah dimana median akan diletakkan. n adalah banyaknya data/ jumlah sampel. p adalah panjang kelas interval. f adalah jumlah semua frekuensi sebelum kelas median. F adalah frekuensi kelas median.

Menurut Sugiyono (2017 : 47), menyatakan bahwa : Modus merupakan teknik penjelasan yang didasarkan nilai yang sedang populer (yang sedang menjadi mode) atau nilai yang sering muncul dalam kelompok. Dalam variabel disiplin kerja untuk mengetahui modusnya dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

b adalah batas kelas interval dengan frekuensi terbanyak p adalah panjang kelas interval b_1 adalah frekuensi pada kelas modus (frekuensi pada kelas interval yang terbanyak) dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya. b_2 adalah frekuensi kelas interval modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya.

Standar deviasi atau simpangan baku dari data yang telah diperoleh, dapat dihitung dengan rumus menurut Sugiyono (2017 : 57) sebagai berikut:

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{(n - 1)}}$$

$\sum (x_i - \bar{x})$ adalah Simpangan. N adalah jumlah sampel

Kategori jumlah skor per indikator dalam variabel-variabel X_1 , X_2 , dan Y ditentukan untuk mengetahui skor keseluruhan masing-masing indikator dan variabel tersebut. Kategori ini dapat diperoleh dengan menggunakan rumus untuk menentukan rentang skala kategori yaitu :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

RS adalah Rentang Skala n adalah Jumlah Sampel. m adalah Jumlah Alternatif Jawaban Tiap Item Pertanyaan. Untuk mengukur Homogenitas variandi dua kelompok data, digunakan rumus F_{hitung} sebagai berikut ;

$$F_{hitung} = \frac{Varian\ Terbesar}{Varian\ Terkecil}$$

Selanjutnya harga F_{hitung} dibandingkan dengan harga F tabel dengan dk pembilang $n1-1$ dk penyebut

n2-1 pada taraf signifikan 0,05%, dengan ketentuan bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka varian data tersebut Homogen.

Menurut **Sugiyono (2017: 107)** pengujian normalitas data dapat menggunakan rumus Chi Kuadrat, yaitu :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

χ^2 adalah Chi Kuadrat. f_o adalah Frekuensi/jumlah data hasil observasi. f_h adalah Jumlah/frekuensi yang diharapkan (presentase luas tiap bidang dikalikan dengan n) $f_o - f_h$ adalah Selisih data f_o dengan f_h . Bila harga Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi Kuadrat tabel ($\chi_h^2 \leq \chi_t^2$), maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila lebih besar dinyatakan tidak normal. digunakan koefisien korelasi product moment dengan rumus menurut **Sugiyono (2017 : 228)** adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r adalah Korelasi Product Moment. x adalah Variabel Bebas. y adalah Variabel Terikat. n adalah Jumlah Responden. Menurut **Sugiyono (2017 : 231)** menyatakan bahwa, Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Teknik korelasi ganda yang digunakan ialah untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda dua variabel adalah sebagai berikut: Rumus korelasi dua variabel independen ditunjukkan dengan :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{ryx_{12} + ryx_{22} - 2ryx_{11}ryx_{21}rx_{1x_2}}{1 - rx_{1x_2}^2}}$$

Jika sebaran data dalam penelitian ini tidak normal dan rank atau peringkat data tidak ada data yang sama, maka menggunakan rumus Rank Spearman. Menurut **Sugiyono (2017 : 244)** rumus Rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s adalah koefisien korelasi rank spearman d_i adalah Selisih peringkat. n adalah Jumlah Responden.

Hipotesis Statistik

Secara statistik hipotesis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. $H_{10}, r = 0$: Diduga Insentif (X_1) tidak berpengaruh terhadap Disiplin (X_2)
 $H_{1a}, r \neq 0$: Diduga Insentif (X_1) berpengaruh terhadap Disiplin (X_2)
2. $H_{20}, r = 0$: Diduga Disiplin (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
 $H_{2a}, r \neq 0$: Diduga Disiplin (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)
3. $H_{30}, r = 0$: Diduga Insentif (X_1) tidak berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin. (X_2)
 $H_{3a}, r \neq 0$: Diduga Insentif (X_1) berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin. (X_2)

Persamaan Regresi

Untuk garis regresi linear dengan satu variabel prediktor persamaannya adalah :

$Y = aX + k$. Untuk garis regresi linear dengan dua variabel prediktor persamaannya adalah :

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ (**Sugiyono, 2017 : 275**)

Analisis jalur merupakan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Untuk mencari koefisien jalur diperoleh dari persamaan

(**Sugiyono, 2017 : 297**) :

$$r_{21} = p_{12}$$

$$r_{y1} = p_{1y} + p_{2y} \cdot r_{21}$$

$$r_{y2} = p_{1y} \cdot r_{21} + p_{2y}$$

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X . Koefisien determinasi (koefisien penentu) dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

HASIL PENELITIAN

Mean Insentif: $Me = \frac{\sum x_i}{n} = 40$. Mean Disiplin Kerja : $Me = 27$. Mean Kinerja Pegawai: $Me = 33$. Median

Insentif: $Md = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right) = 32,2$. Median Disiplin Kerja : $Md = 29,4$. Median Kinerja Pegawai : $Md = 29,4$.

Modus Insentif : $Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right) = 38,35$.

Modus Disiplin Kerja : $Mo = 26,82$

Modus Kinerja Pegawai: $Mo = 31,72$. Standar

Deviasi Insentif : $s^2 = \frac{\sum_{i=1}^k f_i X_i^2 - \frac{(\sum_{i=1}^k f_i X_i)^2}{n}}{n-1}$ = Standar

deviasi (Simpangan Baku) Insentif adalah $s = 4,530$. Standar Deviasi Disiplin Kerja: Standar deviasi (Simpangan Baku) Disiplin Kerja adalah $s = 3,077$. Standar Deviasi Kinerja Pegawai: Standar deviasi (Simpangan Baku) Kinerja Pegawai adalah $s = 3,527$.

Rekapitulasi Tanggapan Responen (X₁)

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1.	Sangat baik	5	5	0,79	25
2.	Baik	4	221	34,75	884
3.	Cukup baik	3	380	59,75	1140
4.	Tidak baik	2	30	4,72	60
5.	Sangat Tidak Baik	1	0	0,00	0
JUMLAH			636	100	2109

Berdasarkan data rekapitulasi tanggapan responden terhadap Insentif di atas, responden menanggapi kuesioner “Insentif” dengan jumlah skor 1.635 atau $2.109/3.180 \times 100\% = 66,32\%$ artinya responden menanggapi dengan klasifikasi “Baik”.

Rekapitulasi Tanggapan Responen (X₂)

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1.	Sangat baik	5	6	1,42	30
2.	Baik	4	167	39,39	668
3.	Cukup baik	3	241	56,84	723
4.	Tidak baik	2	10	2,36	20
5.	Sangat Tidak Baik	1	0	0,00	0
JUMLAH			424	100	1441

Berdasarkan data rekapitulasi tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja di atas, responden menanggapi kuesioner “Disiplin Kerja” dengan jumlah skor 1441 atau $1441/2120 \times 100\% = 67,97\%$ artinya responden menanggapi dengan klasifikasi “Baik”.

Rekapitulasi Tanggapan Responen (Y)

No	Pilihan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
1.	Sangat baik	5	4	0,75	20
2.	Baik	4	181	34,15	724
3.	Cukup baik	3	328	61,89	984
4.	Tidak baik	2	17	3,21	34
5.	Sangat Tidak Baik	1	0	0,00	0
JUMLAH			530	100	1762

Berdasarkan data rekapitulasi tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai di atas, responden menanggapi kuesioner “Kinerja Pegawai” dengan

jumlah skor 1762 atau $1762/2650 \times 100\% = 66,49\%$ artinya responden menanggapi dengan klasifikasi “Baik”.

UJI NORMALITAS VARIABEL (X₁)

interval	fo	fh	fo – fh	(fo – fh) ²	(fo – fh) ² /fh
29-32	1	1,431	-0,431	0,186	0,130
33-36	10	7,171	2,8291	8,004	1,116
37-40	22	18,089	3,9111	15,297	0,846
41-44	8	18,089	-10,0889	101,786	5,627
45-48	11	7,171	3,8291	14,662	2,045
49-52	1	1,431	-0,431	0,186	0,130
	53	53			9,893

Karena jumlah chi kuadrat hitung 9,893 < chi kuadrat tabel 11,070, maka distribusi sampel yang dinyatakan normal.

UJI NORMALITAS VARIABEL (X₂)

interval	fo	fh	fo – fh	(fo – fh) ²	(fo – fh) ² /fh
20-22	1	1,431	-0,431	0,186	0,130
23-25	12	7,171	4,8291	23,320	3,252
26-28	23	18,089	4,9111	24,119	1,333
29-31	9	18,089	-9,0889	82,608	4,567
32-34	8	7,171	0,8291	0,687	0,096
35-37	0	1,431	-1,431	2,048	1,431
	53	53			10,809

Karena jumlah chi kuadrat hitung 10,809 < chi kuadrat tabel 11,070, maka distribusi sampel yang dilakukan normal.

UJI NORMALITAS VARIABEL (Y)

interval	fo	fh	fo – fh	(fo – fh) ²	(fo – fh) ² /fh
25-27	1	1,431	-0,431	0,186	0,130
28-30	12	7,171	4,8291	23,320	3,252
31-33	21	18,089	2,9111	8,475	0,468
34-36	8	18,089	-10,0889	101,786	5,627
37-39	9	7,171	1,8291	3,346	0,467
40-42	2	1,431	0,569	0,324	0,226
	53	53			10,170

Karena jumlah chi kuadrat hitung 10,170 < chi kuadrat tabel 11,070, maka distribusi sampel yang dilakukan normal.

Analisis Korelasi Insentif Terhadap Disiplin Kerja:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} = 0,557$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rhitung sebesar 0,557 termasuk kategori Cukup Kuat.

Analisis Korelasi Insentif Terhadap Kinerja Pegawai:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} = 0,624$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,624 termasuk kategori cukup Kuat.

Analisis Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} = 0,758$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,758 termasuk kategori Kuat

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

$$: R_{yx1x2} = \frac{\sqrt{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}^2} = 0,7958$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,796 yang termasuk kategori Kuat.

Analisis Jalur:

$$r_{21} = p_{12}$$

$$0,758 = 0,758$$

$$r_{y1} = p_{1y} + p_{2y} \cdot r_{21} = 1,046$$

$$r_{y2} = p_{1y} \cdot r_{21} + p_{2y} = 1,106$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh analisis jalur r_{y1} sebesar 1,046 dan analisis jalur r_{y2} sebesar 1,106

Analisis Koefisien Determinasi Insentif Terhadap Kinerja Pegawai : $K_d = r^2 \times 100\% = 38,97\%$

Artinya Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sebesar 38,97%, sedangkan sisanya 61,03%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : $K_d = 75,82\%$. Artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sebesar 75,82%, sedangkan sisanya 24,18%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Analisis Koefisien Determinasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : $K_d = 63,34\%$, Artinya Insentif dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Indramayu sebesar 63,34%, sedangkan sisanya 36,66%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 5 indikator yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisiatif yaitu 2.109 atau 66,32% tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan karyawan termasuk ke dalam kategori Baik. Insentif di Dinas PUPR Kabupaten

Indramayu berdasarkan angket dengan 6 indikator yaitu Kinerja, Lama Kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, Evaluasi Jabatan yaitu 1.441 atau 67,97% tanggapan responden mengenai Insentif termasuk ke dalam kategori Baik. Disiplin Kerja di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu berdasarkan angket dengan 4 indikator yaitu Mematuhi semua peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan Tingkat absensi yaitu 1.762 atau 66,49% termasuk ke dalam kategori Baik. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,624$ artinya terdapat korelasi yang Cukup Kuat Nilai $k_d = 38,97\%$ yang artinya Insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sebesar 38,97% sedangkan sisanya 61,03%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,758$ artinya terdapat korelasi yang Kuat Nilai $k_d = 57,43\%$ yang artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sebesar 57,43%, sedangkan sisanya 42,57%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu diperoleh dari koefisien berganda sebesar $r = 0,796$ yang berarti Insentif dan Disiplin Kerja mempunyai korelasi yang Kuat Nilai $k_d = 63,34\%$ yang artinya Insentif dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh searah dan bernilai positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sebesar 63,34%, sedangkan sisanya 36,66%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti mengemukakan beberapa saran, sebagai berikut : Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu sudah dilakukan dengan kategori Baik, walau demikian menurut pendapat peneliti, perlu adanya pengagendaaan kegiatan yang bersifat meningkatkan kembali Kinerja

Pegawai seperti peninjauan kembali Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).Insentif di Dinas PUPR Kabupaten Indamayu Baik, walau demikian peneliti menyarankan kepada Dinas Terkait untuk lebih memberi kepastian regulasi agar tercipta keharmonisan hubungan antar pimpinan dan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Kerja di Dinas PUPR Kabupaten Indamayu sudah dilakukan dengan kategori Baik, walau demikian peneliti menyarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan Disiplin Kerja di sekitar tempat kerja pegawai agar terciptanya Disiplin Kerja yang aman dan nyaman sehingga pegawai merasa betah dan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian dapat meningkatkan kembali Kinerja Pegawai.Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Kuat, tinggal SKPD hanya perlu memberi wawasan yang lebih kepada pegawai tentang regulasi yang ada di Dinas. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Kuat, tinggal SKPD perlu meningkatkan pengawasan melekat sesuai kaidah atau aturan yang biasa digunakan Dinas.Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PUPR Kabupaten termasuk dalam kategori Kuat, walau demikian peneliti menyarankan agar regulasi atau aturan – aturan yang sudah disepakati oleh Dinas/ SKPD dan pegawai agar perlu lebih dipahami kembali, sehingga peningkatan kinerja SKPD/Dinas lebih bisa ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Bambang T, Vol 13 No.2 Januari 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, <https://media.neliti.com/publications>.
- Dipta Adi Prawatya,dkk, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Journal Of Management. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, Halaman 323-331<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/djom>(<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/824/798>)
- Esyrafat , Vol.2 No.1 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kompensasi*, Jurnal EduTech <https://media.neliti.com/publications>.
- Edo Sihombing, Vol.11 Nomor 3 Tahun 2017 *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja*, Jurnal Wawasan Manajemen, <https://media.neliti.com/publications>.
- Edison,Emron.2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung,Alfabeta.
- Hepiana Patmarina , Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37 , Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Dan Bisnis, (<https://media.neliti.com/media/publications/112979-ID-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja>)
- Hasibuan,Malayu S.P.2012,2014,2015. *Manajemen*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen* Edisi 2. BPFE Yogyakarta
- Husen Umar, 2014. *Metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta,Rajawali
- Hutapea dan Nurianna Thoha, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kamus besar bahasa Indonesia* 1989, PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Khaerul Umam. *Perilaku Organisasi*.Bandung:Pustaka Setia,2010.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Kesembilanbelas.PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marliana B. Winanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

- Martoyo 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Abad 21* PT Bumi Aksara Jakarta
- Marwansyah, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta Bandung.
- Mas'ud,Fuad. 2014. *Diagnosis Organisasional*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Matondang, 2015. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rodiathul Kusuma Wardani, Vol. 31 No. 1 Februari 2016, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), <https://media.neliti.com/media/publications/86617-ID-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kinerja>.
- Sondang P. Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sentot Iman Wahjono. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Graha Ilmu,2010.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno,Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group,2013.
- Simamora, Henry, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Slamet, 2015, *Metodelogi Penelitian dan Inovasi Pendidikan*, Jakarta,Rineka
- Soejono 2000, *Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan* PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara,.
- Setyawan,Waridin. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta,2011.
- Sudarmanto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sulistiyani.2013. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suwatno, 2017, *Sumber Daya Manusia dalam Disiplin Pegawai Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2011, *Perilaku Organisasional*. Jakarta:Buku Seru.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta,2011.
- Toni Setiawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Platinum,2012.
- Umi Narimawati 2008. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Veithzal, Rivai 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo,2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan,2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori,Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta:Salermba.
- Wijaya, A. 2016.Volume 2 Nomor 3, *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Widyamanggala.ac.id
- Karina Dewi & Hadi Utomo. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Morichindo Fashion Ungaran. Jurnal Ilmiah Among Makarti Vol.8 No.16 1-10.