

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DENGAN DISIPLIN SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI KASUS DILINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN INDRAGIRI HULU)**

*Nurse Fatimah MZ**

(Sekolah Tinggi Agama Islam Auliaurasyddin Tembilahan)

**nursefatimah.nf@gmail.com*

Abstrak

The quality of human resources (HR) of civil servants in government agencies is one of the factors that improve the productivity of an organization or government agencies. One of the factors affecting the performance is incentives and work discipline. Incentives and work discipline are the efforts in improving the quality, quantity, execution of duties and responsibilities of human resources within an organization. This study aims at determining the effect of incentives on the performance of civil servants by work discipline as a moderating variable. This research uses Quantitative Method. Population and sample of this research are Civil Servants at the office of Ministry of Religion of Indragiri Hulu Regency in a total of 34 people. The sampling technique is Census Technique. The Research Method is Explanatory Research, which explains the causal relationship between the independent variable with the dependent variable as the moderating variable. The data collection is performed by the provision of questionnaires and obtains secondary data. Then, data analysis includes descriptive analysis; hypothesis testing that was analyzed by using simple linear regression test and Moderating Regression Analysis (MRA). The results of the study indicated that incentives have a significant effect on performance. Another result that can be concluded is that the work discipline variable as a moderating variable strengthens the influence of the relationship of incentive variable and performance variable of Civil Servant of Indragiri Hulu Ministry of Religious Affairs office. So, the amount of incentive given makes the performance of Civil Servant higher and better when having high work discipline.

Kata Kunci: *Insentif, kinerja, dan disiplin*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Manusia dalam pandangan Islam merupakan makhluk unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qalbu, dan jasad. Potensi-potensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka pencapaian kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensialnya dalam hidup. (Hasan M. T., 2005)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Agama Islam yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi dan tugas tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja. Dalam kehidupan sehari-hari sebagai umat Islam selain diperintahkan untuk beribadah, Allah memerintahkan untuk bekerja (berusaha). Bekerja merupakan melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan, selain mencari rezeki namun juga cita-cita. Dalam bekerja diwajibkan memilih pekerjaan yang baik dan halal, kerana tidak semua pekerjaan itu diridhai Allah. Di dalam Al-Qur'an dan Hadist sudah jelas tentang pekerjaan yang baik dan bagaimana kita memperoleh rezeki dengan cara yang diridhai Allah SWT. Untuk itu diperlukannya manajemen kinerja dalam setiap kinerja pribadi

muslim demi kelangsungan umat sehari-hari. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-taubah ayat 105 :

Artinya :”Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (RI, 1989)

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja antara lain: kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

Berdasarkan data yang tersedia dari kepegawaian, persentase kinerja Pegawai Negeri Sipil kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 2014-2016 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel I.2

Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2015-2016.

No	Bidang	Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai (%)	
		2015	2016
1	Sub Bag Tu	84,66	84,38
2	Seksi Penyelenggara Haji	83,80	83,2
3	Seksi Bimas Islam	83,49	84,85
4	Seksi Madrasah	83,80	83,9
5	Seksi PDTA dan Pondok Pesantren	84,11	83,78
6	Seksi Pendidikan Agama Islam	83,78	83,09
7	Seksi Syariah	84,34	83,41

Sumber : sub bag Tu Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu.

Sesuai tabel nilai pelaksanaan kinerja pegawai, kondisi ini masuk dalam katagori baik, walaupun ada beberapa bagian mengalami penurunan yang tidak terlalu signifikan. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan/organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2015)

Sebagai salah satu instansi pemerintah, Kementerian Agama yang membidangi urusan Agama memiliki visi misinya yang selaras dengan fungsi dan tugas. Visi misinya dalam rangka memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dan sejalan dengan perbaikan tata kelola pemerintahan. Kementerian Agama selalu memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dan selalu menginginkan setiap pegawai berprestasi. Organisasi menyediakan berbagai manfaat sosial untuk kesejahteraan para pegawainya, salah satu cara yaitu memotivasi pegawai dengan jalan memberikan insentif yang cukup memadai.

Besaran insentif dalam bentuk tunjangan kinerja yang diberikan kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu saat ini cukup besar, pemberian tunjangan kinerja berdasarkan grade (kelas jabatan), rata-rata pendapatan tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu sudah melebihi dari upah minimum kabupaten. Adapun besaran upah minimum Kabupaten (UMK) Inhu pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.440.840,94 perbulan.

Pemberian Tunjangan kinerja dilakukan berdasarkan capaian kinerja. Salah satu alat ukurnya adalah pemenuhan jam kerja. Jika jam kerja tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka akan ada pemotongan tunjangan kinerja yang besarnya bergantung pada banyak sedikitnya jam yang tidak dipenuhi. Kementerian Agama memiliki peraturan tersendiri berkaitan dengan jam kerja.

Beberapa indikasi yang memperlihatkan seorang pegawai termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja salah satu diantaranya adalah datang terlambat dan pulang cepat serta tidak masuk kerja tanpa alasan jelas. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. (Hasibuan, 2016)

Berdasarkan data yang diperoleh pada kator Kementerian Agama kabupaten Indragiri Hulu selama tahun 2015 sampai dengan 2016, memperlihatkan bahwa tingkat ketidak tepatan masih terjadi.

Pernyataan ini didukung oleh bukti berupa data yang telah diolah kembali oleh peneliti berdasarkan catatan rekaman absensi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu yang diambil melalui fasilitas fingerprint sebagai berikut :

Tabel I. 8
Absensi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kementerian
Agama Kabupaten Indragri Hulu.

Bulan	2015				2016		
	Jumlah pegawai	Hari efektif	Terlambat	Pulang cepat	Hari efektif	Terlambat	Pulang cepat
Januari	34	22	28	-	21	21	-
Februari	34	20	25	-	21	17	-
Maret	34	22	25	-	23	17	-
April	34	22	29	-	21	21	-
Mei	34	21	26	-	20	19	-
Juni	34	22	29	-	22	34	34
Juli	34	23	32	-	18	33	29
Agustus	34	21	30	-	21	17	-
September	34	22	23	-	19	18	-
Oktober	34	22	22	-	21	26	-
November	34	21	19	-	22	24	-
Desember	34	23	23	-	21	22	-
Jumlah		261	311	-	250	269	63

Sumber: Sub bagian TU Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan tabel di atas dengan melihat frekuensi kehadiran pegawai di lembaga tersebut, bahwa tingkat kedisiplinan pegawainya masih rendah. Khususnya pegawai terlihat sering datang terlambat. Walaupun beberapa hal yang dilakukan tersebut terlihat seperti kesalahan atau pelanggaran yang ringan, tetapi apabila tidak dilakukan penanggulangan atau pengawasan yang lebih ketat, akan berimplikasi kepada lembaga itu sendiri, misalnya tujuan yang ditetapkan oleh lembaga tidak mampu tercapai dengan optimal dan produktivitas lembaga menjadi rendah.

Dari penjelasan tabel diatas dapat diasumsikan bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari rekap absen pegawai tersebut. salah satunya yaitu masih adanya pegawai yang datang terlambat. Hal ini tentunya akan berdampak pada berkurangnya jam kerja bagi pegawai yang bersangkutan sehingga peneliti dalam penelitian ini menjadikan disiplin kerja sebagai variabel moderating.

Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dipengaruhi terhadap penerapan sistem timbal balik yang diterima pegawai dan motivasi pegawai didalam tujuan bergabung kepada organisasi.

Dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul " Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu) “.

B. Metodologi

1. Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field research), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

2. Tempat dan waktu penelitian

a. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu yang mana terletak di Jl. Lintas Timur Pematang rebah. Dan waktu penelitian sejak bulan Agustus sampai selesai. Adapun yang menjadi alasan karena kantor kementerian agama kabupaten indragiri hulu merupakan salah satu instansi pemerintah yang membidangi urusan agama memiliki visi misi dengan fungsi dan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk memajukan suatu instansi sehingga penting untuk pegawai agar dapat memperhatikan secara khusus pemberian insentif dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

b. waktu penelitian

penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu bulan Januari sampai bulan Desember 2017 termasuk pra-riset.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono untuk populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh dari pegawai negeri sipil kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 34 orang

b. Sampel

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut adalah: "Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara, yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pimpinan dan Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu yang juga dijadikan sampel untuk mendapatkan informasi.

b. Kuisioner, yaitu dengan mengajukan beberapa daftar pertanyaan yang telah disusun sesuai dengan variabel penelitian untuk mengetahui tanggapan Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu.

c. Observasi yaitu cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung kepada perusahaan yang diteliti,

dimana penulis melakukan peninjauan langsung terhadap Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu. untuk mengetahui aktivitas perusahaan secara langsung.

- d. Riset kepustakaan, digunakan untuk memperoleh data dengan membaca, mengumpulkan, mencatat dan mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini atau referensi lainnya seperti jurnal, website, majalah dan media cetak lainnya.

5. Teknik Analisis data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah yang berhubungan dengan perhitungan statistika. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistika yang dicari melalui program SPSS.

1) Analisis Regresi Linier sederhana

Untuk memperkuat analisis deskriptif dan analisis kuantitatif tersebut penulis menggunakan metode regresi sederhana untuk mengetahui antara variabel bebas dan variabel terikat, persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Insentif

2) Moderating Regression Analysis (MRA)

Variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis kedua akan dilakukan secara bersama-sama, yaitu semua variabel independen dan variabel moderating. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan uji interaksi atau Moderating Regression Analysis (MRA). (Wijaya, 2010)

Persamaan regresi dengan uji interaksi dituangkan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3 [X_1Z] + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Insentif

Z = Disiplin Kerja

e = Tingkat Kesalahan pengganggu.

3) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi product moment dari person yang dapat dicari melalui program spss

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha(α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

C. Hasil

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka sesungguhnya responden dalam menjawab pernyataan-pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini, penulis melakukan uji coba kepada 34 responden

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

Jika r hitung $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,3388. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,3388$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 34 orang responden. reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode cronbach's alpha dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable

dengan ketentuan - Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima - Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 34 orang responden dapat bahwa variabel Insentif (X), disiplin kerja (Z) dan variabel kinerja pegawai(Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Untuk variabel insentif (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0.767 dan dinilai baik, untuk variabel disiplin kerja (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,735 sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,787 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X, Z dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan teknik analisis yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,296 + 0,349X$$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai Negei Sipil}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b1 = \text{Koefisien regresi}$$

$$X1 = \text{Insentif}$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 32,296, artinya kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 32,296 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap.
- b. Koefisien regresi variabel insentif (X) sebesar 0,349, artinya jika insentif (X) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,349. Hal ini berarti Koefisien bernilai positif, maka terjadi hubungan positif antara insentif dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

4. Moderating Regression Analysis (MRA)

Moderating Regression Analysis (MRA) ini digunakan untuk menguji hipotesis 2.

Dengan Persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + b_3 [X_1.Z]$$

$$Y = -136,729 + 3,080 X_1 + 3,413 X_2 - 0,055 X_1Z + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -136,729. Artinya apabila variabel insentif, disiplin kerja, dan interaksi insentif dengan disiplin kerja di asumsikan nol (0), maka kinerja bernilai -136,729.
- b. Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 3,080. Artinya bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 3,080 dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 3,413. Artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan

maka akan meningkatkan kinerja sebesar 3,413 dengan asumsi variabel lain konstan.

- d. Nilai koefisien regresi interaksi variabel insentif dengan disiplin kerja sebesar -0,055. Artinya bahwa setiap peningkatan interaksi variabel insentif dan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,055 dengan asumsi variabel lain konstan.

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 34 - 2 - 1 ; 0,05 / 2 \\ &= 31 ; 0,025 \\ &= -2.039 / 2,039 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Berdasarkan hasil uji MRA diperoleh nilai t hitung sebesar -2,061 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar -2,039 dengan tingkat signifikansi $0,048 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Disiplin kerja memoderasi pengaruh insentif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil diterima.

5. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (UJI t)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut: $T \text{ tabel} = n - 2 : \alpha / 2 = 34 - 2 : 0,05 / 2 = 34 : 0,025 = 2,036$ Dengan demikian diketahui t hitung $(2,785) > t \text{ tabel} (2,036)$. Artinya variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai negeri sipil di kantor lingkungan kementerian agama kabupaten Indragiri Hulu.

6. Uji Korelasi Ganda dan Determinasi

- Nilai R menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,861. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. - Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,195. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 19,5%. Sedangkan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

- Dan dari analisis dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu. dapat diterima yang tergolong kategori kuat.

Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil memuat bagian-bagian rinci dalam bentuk sub topik-sub topik yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

D. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian bertujuan untuk menjustifikasi tujuan dan permasalahan penelitian ini. Berdasarkan tujuan, kesenjangan penelitian terdahulu, hipotesis dan hasil analisis data maka hasil penelitian ini mengkombinasikan teori, hasil-hasil penelitian dan fenomena yang terjadi pada objek guna memverifikasi hasil penelitian, memperkuat atau menolak teori maupun hasil penelitian terdahulu.

Penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating (Studi kasus di lingkungan kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu), dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu.

Pada variabel insentif dengan menggunakan uji t di ketahui t hitung (2,785) > t tabel (2,036) dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$, maka insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu, hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan pemberian insentif maka pegawai akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk pegawai sendiri maupun instansi, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan instansi sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Berdasarkan deskriptif tentang variabel insentif yang telah di uraikan sebelumnya, terlihat bahwa frekuensi jawaban tentang variabel insentif untuk keseluruhan item/butir pernyataan secara umum didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif secara umum mampu mendorong Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu untuk berusaha memberikan kinerja yang optimal bagi instansi, namun masih adanya fenomena yang terjadi pada penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu, kondisi saat ini masuk dalam katagori baik, dilihat rata-rata kinerja tahun 2015-2016 berdasarkan persentase penilaian prestasi kerja sebesar 83-84% atau berdasarkan nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil 76-90, artinya Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada

kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain. Namun hasil prestasi kerja pada tahun 2015-2016 Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu mengalami penurunan yang tidak terlalu signifikan pada beberapa bagian kerja.

(Mangkunegara, 2000), menyatakan bahwa 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.

Jadi insentif mempunyai pengaruh didalam memberikan motivasi pegawai dalam memperbaiki dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan instansi. Telah diketahui bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika insentif meningkat maka kinerja akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Heri Candra (2013), Sylvia Kuvuludi (2016) dan Lujiga Tbaitha Enock Isanczu (2014), dalam jurnalnya mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Disiplin Kerja Memoderasi Hubungan Antara Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu.

Pada variabel disiplin kerja, berdasarkan hasil uji Moderating Regression Analysis (MRA) disiplin kerja dengan menggunakan uji t diketahui $-t$ hitung $(-2,061) < -t$ tabel $(-2,039)$, dengan tingkat signifikan $0.048 < 0,05$. Maka, disiplin kerja sebagai variabel moderating terhadap hubungan insentif dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil berpengaruh signifikan. Hal ini berarti variabel disiplin kerja merupakan pemoderasi dalam hubungan antara insentif dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu. Disiplin memperkuat pengaruh antara insentif terhadap kinerja. Artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja, dan adanya disiplin kerja yang tinggi

maka pengaruh antara insentif terhadap kinerja menjadi lebih tinggi.

Berdasarkan deskriptif tentang variabel disiplin kerja yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa frekuensi jawaban tentang variabel disiplin kerja untuk keseluruhan item/butir pernyataan secara umum didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Hal tersebut menunjukkan dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai negeri sipil berjalan dengan baik dicermati dari indikator kepatuhan terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat aturan perilaku pekerjaan, dan aturan lainnya di organisasi. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat mewujudkan penegakkan peraturan pemerintah RI No.53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dapat dilaksanakan dengan baik.

Hasil deskriptif tanggapan responden dan pengujian hipotesis penelitian ini tidak dapat menjawab adanya fenomena yang terjadi, berdasarkan temuan bahwa masih terjadi pelanggaran berupa keterambatan kehadiran dan pulang lebih awal, berdasarkan catatan rekaman absensi yang diambil dari tahun 2015-2016. Dimana pada tahun 2015 keterlambatan sebesar 311 dan pada tahun 2016 absensi keterlambatan sebesar 269 kejadian, pulang cepat yaitu 63 kali, adapun berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bagian sub bag tata usaha kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu beliau mengatakan: “Pada saat jam makan siang, ada pegawai yang pergi dengan alasan urusan pribadi dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Kerana itu jam kerja pegawai tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja pegawai tidak maksimal, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan 2 atau 3 hari”. Masih adanya pegawai yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, menandakan kontrol kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada jam kehadiran dan istirahat belum dilaksanakan dengan baik yaitu masih

terjadi keterlambatan pada saat datang dan kembali ke kantor, sehingga disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu belum optimal.

Disiplin kerja pegawai yang dimaksud dalam studi ini merupakan sikap mental yang dicerminkan oleh perbuatan atau tingkah laku pegawai berupa ketaatan terhadap aturan, etika, norma dan kaidah yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai. Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dikantor.

Kunci keberhasilan yang akan diraih kedepan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sehingga kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh pemerintahan, mempertahankan pegawai berarti mempertahankan kinerja pegawai dan kelangsungan hidup organisasi. Sehingga cukup beralasan bagi setiap organisasi pemerintahan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Kinerja (*performance*) sebenarnya merupakan fungsi kemampuan kerja yang dicerminkan pada kepribadian pegawai. Kemampuan tanpa dukungan disiplin kerja yang tinggi tidak akan menghasilkan sesuatu, akan tetapi walaupun kemampuan kurang, kalau didorong dengan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil dikantor kementerian agama kabupaten indragiri hulu terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil. dimana t hitung lebih besar dari dari t tabel, maka hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil dapat diterima.
2. Disiplin kerja sebagai variabel moderating terhadap hubungan Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil dikantor kementerian agama kabupaten indragiri hulu. Dimana Disiplin kerja memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t di ketahui -t hitung lebih kecil -t tabel, dengan tingkat signifikan $0.048 <$ dari tingkat signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$, Artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja, dan adanya disiplin kerja yang tinggi maka pengaruh antara insentif terhadap kinerja menjadi lebih tinggi.

Referensi

- Hasan, M. T. (2005). *Islam dan masalah sumber daya manusia*. Jakarta: Lantabora press.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- RI, D. A. (1989). *Al-Qur'an dan terjemahan*. Jakarta: Toha Putra.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya. (2010). *Analisis Data Penelitian dengan menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Univ. Atma Jaya.