

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BAGIAN UPT LAYANAN PERPUSTAKAAN WILAYAH  
PROVINSI RIAU  
PENULIS : FERISCA NURWIDYANTI  
ANGGOTA : DR. Hj. MARNIS, SE., MS.  
TENGGU. FIRLI MUSFAR, SE., MM.  
EMAIL : [ferisca\\_n@yahoo.com](mailto:ferisca_n@yahoo.com)  
NO HP : -

## ABSTRACT

### EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND INCENTIVE ON EMPLOYEE PERFORMANCE DEPARTEMENT OF UPT SERVICE IN RIAU PROVINCE LIBRARY

By:

**Ferisca Nurwidyanti**

*This Research was conducted to employee's departement of UPT Service in Riau Province Library. The purpose of this research is to know how big effect of work discipline and incentive on employee performance departement of UPT Service in Riau Province Library.*

*Population in this research is all employee departement of UPT Service in Riau Province Library. Intake of sample conducted by making the overall of population become respondent namely counted 54 people. Analysis method used is quantitative descriptive method that use multiple linear regression constructively program of SPSS version 19.*

*From the results of testing that has been done, the partial test (t test) showed that the incentive variables have the most significant effect on the employee performance departement of UPT Service in Riau Province Library. The simultant test (F test) showed that the variables of work discipline and incentives have a significant effect on employee performance. The influence ( $R^2$ ) by the variable work discipline and incentive simultantly on the performance variable is equal to 98.4% while the remaining 1.6% is influenced by other variables not examined in this research.*

**Keyword:** *Work Discipline, Incentive and employee Performanc*

## I. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan unsur penting di dalam pembangunan nasional. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. SDM guna mewujudkan pemenuhan akan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja khususnya pelayanan aparatur pemerintah, bukanlah persoalan yang mudah bagi daerah yang sudah terlalu lama terkungkung oleh budaya sistem monolistik dan sentralistik yang telah memberikan kenikmatan bagi birokrat yang sulit untuk ditinggalkan mengakibatkan kurangnya disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas kerja agar lebih baik lagi. Namun demikian, berbagai usaha serta pembenahan birokrasi pemerintahan telah banyak ditempuh oleh pemerintah daerah, yang salah satunya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja dan memberlakukan pemberian insentif bagi para aparatur pemerintah yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu instansi dan aparatur yang bekerja dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yaitu Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau, dimana dalam hal ini difokuskan pada bagian UPT Layanan Soeman HS yang memiliki tugas mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan program ketatalaksanaan Arsip dan Buku-buku, guna melakukan pelayanan terhadap masyarakat dalam memberikan pinjaman buku dan arsip. UPT Layanan Soeman HS Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau diresmikan awal tahun 2009 dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor : 67 Tahun 2009.

Guna mengetahui bagaimana kinerja pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan yang bekerja dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, penulis mengadakan penyebaran kuisioner sebanyak 10 lembar kepada pengunjung Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau saat prariset dengan hasil rata-rata variabel dari jawaban responden tentang kinerja pegawai adalah 3,12 yaitu berada diantara interval 2.61 - 3.40 yang artinya Ragu-ragu. Hal tersebut dapat ditarik makna bahwa masih banyak pengunjung yang merasa belum mendapatkan pelayanan yang baik dan maksimal sehingga penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil di bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau adalah cenderung belum maksimal. Kecendrungan kinerja yang masih belum maksimal ini juga didukung oleh data DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Klasifikasi Pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau Tahun 2009-2011 Berdasarkan DP3

Tahun	Amat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah Pegawai
2009	7	41	8	4	60
2010	7	38	9	7	61
2011	6	32	9	9	56

*Sumber:* Data kepegawaian bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Riau

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa terjadi penurunan tingkat kinerja pegawai bagian UPT Layanan yang dibuktikan dari semakin meningkatnya angka kurang baik dalam DP3 pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau dari tahun 2009-2011. Penurunan kinerja berdasarkan penilaian ini menjelaskan berarti terdapat 10 orang pegawai pada bagian UPT Layanan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari kurangnya tingkat kedisiplinan kerja baik dari tingkat kehadiran maupun ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada dan juga dapat dipengaruhi dari pemberian insentif yang sesuai atau tidaknya terhadap kebutuhan pegawai serta kondisi kerja yang ada.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja. Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kerja. Oleh sebab itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya karena melalui disiplin yang tinggi maka kinerja pada pokoknya dapat ditingkatkan. Namun, pada kenyataannya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau masih belum maksimal dan juga belum memuaskan yang disebabkan masih kurangnya tingkat kedisiplinan pada diri pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan persentase tingkat kehadiran yang mengalami penurunan. Selain itu masih cukup banyak pegawai yang belum datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.

Selain faktor disiplin kerja, faktor pemberian insentif juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasi dan beban kerjanya di atas standar. Kenyataannya, pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah provinsi Riau memiliki hari kerja yang lebih jika dibandingkan dengan instansi lainnya yang memiliki 5 (lima) hari kerja, sementara bagi pegawai Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau di bagian UPT Layanan memiliki 7 (tujuh) hari kerja termasuk di hari Sabtu dan Minggu masih masuk untuk bekerja. Berikut disajikan data jumlah penerimaan biaya bonus untuk sabbtu dan minggu pada 20 orang pegawai bagian UPT Layanan ekstra:

Tabel 1.2 : Penerimaan Bonus Petugas Layanan Ekstra Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau

No	Golongan	Jumlah Honorarium	PPH 5%	Jumlah yang Diterima
1	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
2	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
3	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
4	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
5	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
6	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
7	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
8	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
9	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200

No	Golongan	Jumlah Honorarium	PPH 5%	Jumlah yang Diterima
10	III	RP 176000	Rp 8800	Rp 167200
11	II	Rp 144000	-	Rp 144000
12	II	Rp 144000	-	Rp 144000
13	II	Rp 144000	-	Rp 144000
14	II	Rp 144000	-	Rp 144000
15	II	Rp 144000	-	Rp 144000
16	II	Rp 144000	-	Rp 144000
17	II	Rp 144000	-	Rp 144000
18	II	Rp 144000	-	Rp 144000
19	II	Rp 144000	-	Rp 144000
20	II	Rp 144000	-	Rp 144000
	Total	Rp 3200000	Rp 88000	Rp 3112000

*Sumber* : Data Penerimaan Bonus Petugas Layanan Ekstra Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau (2011)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui seberapa besar penerimaan pegawai di luar gaji sebagai insentif yang diterima oleh pegawai yang bekerja di hari sabtu dan minggu. Untuk golongan III jumlah yang diterima sebesar Rp 167.200.- setelah dipotong pajak penghasilan Rp 8.800.00. sementara untuk golongan II jumlah yang diterima sebesar Rp 144.000.- tanpa PPH. Jumlah insentif yang diterima tersebut ternyata masih belum mampu memadai bila melihat tingkat kebutuhan masing-masing pegawai dan kondisi beban kerja yang ada. Pernyataan ini didukung oleh beberapa fenomena yang ada di pegawai bagian UPT Layanan Bahwa hari sabtu dan minggu justru masyarakat yang datang mengunjungi perpustakaan keadaanya lebih ramai dari pada hari-hari biasanya, dengan hanya mengandalkan 20 orang pegawai maka pegawai yang bertugas harus bekerja lebih ekstra untuk memberi pelayanan terhadap pengunjung.

Pernyataan diatas bahwa disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai didukung oleh hasil penelitian dari Soni Efrinal (2010) yang menunjukkan bahwa Variabel bebas yaitu insentif dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 38,2 % sedangkan sisanya 61,8 % dipengaruhi oleh faktor lain dan secara parsial insentif sebesar 62,1% dan disiplin sebesar 18,6 % terhadap kinerja sehingga faktor dominan adalah faktor insentif.

Bila melihat dari uraian-uraian tersebut, maka disiplin kerja dan insentif merupakan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, penulis ingin lebih jauh lagi meneliti guna mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif, serta dampaknya terhadap kinerja para pegawai pada Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau di atas, khususnya pada bagian UPT layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau, penulis menetapkan judul:

**“Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau”**

## **b. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam tulisan ini ingin membahas permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau?
2. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau?
3. Apakah disiplin kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau?

## **c. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **a. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau yang berada di Jl. Jendral Sudirman No. 462, Pekanbaru, Riau.

### **b. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil pengisian kuesioner, mewawancarai pihak-pihak terkait, serta data-data lain yang ada hubungannya dengan penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas yaitu bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau, berupa gambaran umum instansi, struktur organisasi masing-masing bagian, jumlah karyawan, tugas-tugas bagian organisasi serta data bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau yang berkaitan dengan data yang relevan digunakan sebagai pelengkap didalam penelitian.

### **c. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah semua individu yang menjadi obyek penelitian, sedangkan sampel adalah contoh atau wakil dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai yang bertugas di bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau berjumlah 54 orang. Menurut Samarsono (2004:307) apabila populasi kurang dari 100 orang, maka pengambilan sampel dapat menggunakan metode sensus, dimana menurut metode ini seluruh populasi dapat dijadikan sampel.

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik penumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian.
2. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait seperti kepala bagian UPT Layanan, Kepala sub bagian TU UPT Layanan, kepala sub bagian umum dan kepegawaian serta beberapa karyawan bagian UPT Layanan perpustakaan Wilayah Provinsi Riau.
3. Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan dan pengunjung perpustakaan guna mendapatkan data yang lebih baik.

#### e. Metode Analisa Data

Metode analisis yang penulis gunakan untuk pengolahan data adalah :

1. Analisis deskriptif, yaitu hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan.
2. Analisis kuantitatif, yaitu untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas. Penulis menggunakan analisis regresi linear berganda.

- a. Analisis regresi linear berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

( Sugiyono,2003: 244)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai  
a = Konstanta  
 $b_1b_2$  = Koefisien Regresi Berganda  
 $X_1$  = Disiplin kerja  
 $X_2$  = Insentif  
e = Error

- b. Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Y. Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel tersebut.

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### A. Asumsi Angket

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kevaliditasan *item* pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sulianto,2006:149). Dalam

penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for windows* berdasarkan hasil *corrected item total correlation*. Validitas dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation* > 0,3, sebaliknya apabila nilai *corrected item total correlation* < 0,3 maka dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda (Muhidin,2007:37). Reliabilitas diukur dengan koefisien *alpha cronbach's* dengan standar 0,6. Dikatakan reliabel (dapat dipercaya) apabila nilai koefisien *alpha cronbach's* > 0,6.

## B. Asumsi Hipotesis

### 1. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F untuk menguji apakah variabel bebas secara bersamaan (simultan) atau menyeluruh berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F dengan rumus : (Algifari,2000:77)

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

dimana :

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

n = jumlah sample

k = uji parameter

jika F hitung > F tabel, berarti ada pengaruh signifikan dari variable bebas terhadap variable terikat. Sebaliknya , apabila F hitung < F tabel berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variable bebas dan variable terikat.

### 2. Uji Signifikansi parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statisik t dengan rumus : (Algifari,2000:69)

$$T_i = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

dimana :

$T_i$  = t hitung masing-masing variabel  $X_i$

$B_i$  = koefisien regresi variabel bebas  $X_i$

$s_{b_i}$  = standar error variabel bebas  $X_i$

jika t hitung > t tabel berarti ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dan jika t hitung < t tabel berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Angket

#### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kevaliditasan *item* pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas. Validitas dapat dilihat dari nilai *corrected*

*item total correlation* > 0,3, sebaliknya apabila nilai *corrected item total correlation* < 0,3 maka dikatakan tidak valid. Berikut disajikan hasil uji validitas:

Tabel 3.1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Total Correlation	keterangan
Kinerja	1	0.866	Valid
	2	0.883	Valid
	3	0.929	Valid
	4	0.937	Valid
	5	0.895	Valid
	6	0.889	Valid
Disiplin Kerja	1	0.709	Valid
	2	0.786	Valid
	3	0.593	Valid
	4	0.763	Valid
	5	0.794	Valid
	6	0.813	Valid
Insentif	1	0.929	Valid
	2	0.937	Valid
	3	0.895	Valid
	4	0.889	Valid

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 3.1 tersebut yang merupakan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua *item* kuesioner dari Disiplin kerja, insentif dan kinerja dinyatakan telah valid seluruhnya. Hal ini dikarenakan nilai *corrected item total correlation* telah > 0,3. Artinya keseluruhan *item* pertanyaan kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda (Muhidin,2007:37). Reliabilitas diukur dengan koefisien *alpha cronbach's* dengan standar 0,6. Dikatakan reliabel (dapat dipercaya) apabila nilai koefisien *alpha cronbach's* > 0,6. Diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.977	16

Sumber : Data Olahan Tahun 2012



Berdasarkan Tabel 3.2 diatas dapat dilihat nilai *alpha cronbach's* dari variabel disiplin kerja, insentif serta kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, insentif dan kinerja telah reliabel karena nilai rata-rata dari *alpha cronbach's* variabel tersebut telah > 0,6 .

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisa data yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja. Dimana kinerja (Y) merupakan variabel dependen dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan insentif (X2) yang merupakan variabel independennya.

Tabel 3.3 : Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.114	.076		1.505	.139
DISIPLIN KERJA	.016	.043	.013	.378	.707
INSENTIF	.942	.033	.981	28.246	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,114 + 0,016 X_1 + 0,942 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan  $b_1$  dan  $b_2$  bernilai positif artinya apabila variabel bebas  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  ditingkatkan akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y). Dari masing-masing koefisien regresi dapat diartikan:

1. Konstanta sebesar 0,114 menyatakan bahwa jika  $X_1$  (disiplin kerja) dan  $X_2$  (insentif) konstan maka kinerjanya sebesar 0,114
2. Apabila  $X_1$  (disiplin kerja) dinaikkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,016 dengan asumsi  $X_2$  adalah konstan.
3. Apabila  $X_2$  (insentif) dinaikkan sebesar 1 satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,942 dengan asumsi  $X_1$  adalah konstan.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Regresi Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut disajikan data hasil uji parsial:

Tabel 3.4 : Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	t-tabel
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.114	.076		1.505	.139	
DISIPLIN KERJA	.016	.043	.013	.378	.707	1,67
INSENTIF	.942	.033	.981	28.246	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

### 1. Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, diperoleh informasi t hitung sebesar 0,378. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,67 maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari Keke Aritonang (2005), Amran (2009), dan Sony Efrinal (2010) yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dikarenakan bahwa pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau dimana faktor disiplin kerja nya yang secara rekapitulasi kuesioner cukup baik ternyata tidak mampu memberikan pengaruh yang berarti/signifikan terhadap kinerja pegawai yang cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja bukan merupakan faktor utama penentu kinerja pada pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau.

### 2. Insentif

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh informasi t hitung sebesar 28,246. Jika dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,67 maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya, secara parsial variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau. Variabel insentif dalam penelitian ini adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titi Sri (2011) dan Dian Natasari (2012) , dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau dimana faktor insentif yang secara rekapitulasi kuesioner

termasuk kategori cukup sesuai ternyata sangat mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang juga cukup baik atau belum maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif merupakan faktor utama penentu kinerja pegawai bagian UPT layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau.

### b. Uji Regresi Simultan

Uji simultan merupakan salah satu uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut disajikan hasil uji simultan F variabel disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja :

Tabel 3.5 : Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41.200	2	20.600	1557.486	.000 <sup>a</sup>
Residual	.675	51	.013		
Total	41.874	53			

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas diperoleh informasi F hitung sebesar 1557,486. Jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,17 maka :

F Hitung	F Tabel	Signifikasi
1557,486	3,17	0,000

Kriteria pengujian adalah :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, sebaliknya
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Dengan demikian, hasil uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau. Hal ini dikarenakan  $F_{hitung} = 1557,486 > F_{tabel} = 3,17$ .

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 3.6 : Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.983	.11501

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Pada Tabel 3.6 tersebut, terdapat R dan R Square. R menunjukkan keeratan hubungan antar variabel disiplin (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja (Y). Sedangkan R Square menunjukkan kemampuan dari variabel disiplin (X1) dan insentif (X2) dalam menerangkan kinerja (Y).

Nilai R sebesar 0.992 berdasarkan standar kategori Guilford, menunjukkan bahwa keeratan hubungan antar variabel disiplin (X1) dan insentif (X2) dengan kinerja (Y) tergolong sangat tinggi atau memiliki pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan nilai R Square sebesar 0.984, artinya kemampuan dari variabel disiplin (X1) dan insentif (X2) dalam menerangkan kinerja (Y) adalah sebesar 98,4 %, sedangkan sisanya 1,6 % diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau sudah cukup baik dengan memperhatikan beberapa indikator yang telah diuji dari hasil penelitian terhadap 54 responden tentang variabel disiplin kerja. Variabel disiplin kerja cukup baik namun berdasarkan hasil regresi disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Insentif yang diterima oleh pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau telah berjalan dengan cukup baik dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau. Keeratan hubungan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja sangat kuat yang digambarkan dari nilai R sebesar 0,992. Variabel disiplin kerja dan insentif dapat mempengaruhi kinerja sebesar 98,4 %, sedangkan sisanya 1,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **b. Saran**

1. Dalam penelitian mengenai Pengaruh disiplin dan insentif terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian UPT Layanan Perpustakaan Wilayah Provinsi Riau ini, diperoleh kesimpulan bahwa insentif merupakan variable yang berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dibandingkan dengan variable disiplin kerja. Hasil penelitian ini hendaknya bisa dijadikan tolak ukur bagi pimpinan sehubungan dengan pemberian insentif kepada pegawai yang dianggap masih belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai sehingga pegawai akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga kinerja akan semakin meningkat.
2. Walaupun insentif lebih berpengaruh, namun disiplin kerja pegawai juga harus diperhatikan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai juga meningkat.
3. Kemampuan dari variabel disiplin kerja dan insentif dalam mempengaruhi kinerja sebesar 98,4 %, sedangkan sebesar 1,6 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hendaknya peneliti berikutnya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, kompetensi dan lain sebagainya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amran.2009.*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*.Ichsan Gorontalo.Vol.4.No.2. Hal. 2397-2412
- Aritonang, Keke T.2005.*Pengaruh Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*.Pendidikan Penabur. Vol.4.No.4.Hal. 1-16
- As'ad.2000.*Manajemen Personalia*.PT Gramedia: Jakarta
- Dharma,Agus.2004. *Manajemen Supervisi :Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Efrinal,Sony. 2010. *.Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Di Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu*. Pekanbaru: Tesis Program Pascasarjana Universitas Riau.
- Handoko, T. Hani.2000.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_.2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Hariandja, MT Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Mas Agung.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iriani, Nur Ida. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*. Aplikasi Manajemen. Vol.8.No.2.Hal. 561-569
- Malthis, RL dan Jackson JH. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Natasari, Dian. 2012. *Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Insentif Non Material terhadap Kinerja Karyawan pada Kebon Agung Malang*. Aplikasi Manajemen. Vol.10, No.1, Hal. 119-127
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, Drs. 2000. *Dasar-dasar organisasi manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sastrohadiwiryo, DR. B Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV Mandar Maju : Bandung
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet Ke 13. Jakarta: Bumi Aksara
- Sianipar. 2003. *Teknik-Teknik Analisis Manajemen*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta

- Simamora, Henry.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudiman.2004. *Pengukuran Kinerja.Cetakan Kedua*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Sugiyono,2003,*metode Penelitian Bisnis*,Bandung: CV Alfabeta.
- Wahyuni,Satri.2012.*Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Unit Produksi Bangkinang Komplek PLTA Koto Panjang*.Pekanbaru: Skripsi Universitas Riau
- Wibowo.2009.*Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wulandari,Astri.*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom*.Banking and Management Review. Hal. 1-10
- Yana, Titik Sri Maha.2011.*Pengaruh Pemberian Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Salesmen Bagian Penjualan pada PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Pekanbaru*. Pekanbaru: Skripsi Universitas Riau
- [http//sdm.co.id](http://sdm.co.id), Mei Kristanti, *hasil temuan Governance and Decentralization Survey (GDS)*, 2005.