



Munich Personal RePEc Archive

**EFFECT OF INCENTIVES AND  
DISCIPLINE ON EMPLOYEES  
'PERFORMANCE (Case Study At  
Inspectorate of South Sumatera  
Province)**

Hadiwijaya, Hendra

Politeknik Palcomtech

November 2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/81586/>  
MPRA Paper No. 81586, posted 26 Sep 2017 04:17 UTC

# PROSIDING

**Sriwijaya Economics & Business Conference**

## **SEMINAR NASIONAL & HASIL-HASIL PENELITIAN**

**Competitiveness and Government Incentive to  
Take Advantage of Global Economic Opportunities**



**Diselenggarakan Oleh :**

**Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan  
Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Palembang  
Palembang, 27-28 November 2015**



**Penerbit Unsri Press ISBN 979-587-563-9**



**Diselenggarakan Oleh :**

**Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan  
Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Palembang  
Palembang, 27-28 November 2015**

**Sponsor Acara :**



**Penerbit Unsri Press ISBN 979-587-563-9**

ISBN : 979-587-563-9

## TIM PROSIDING

### **Editor**

Dr. Azwardi, S.E., M.Si  
Imam Asngari, S.E., M.Si  
Mukhlis, S.E., M.Si  
Liliana, S.E., M.Si  
Abdul Bashir, S.E., M.Si  
Muizzuddin, S.E., M.M  
Shelfi Malinda, S.E., M.M

---

### **Tim Teknis**

Deassy Apriani, S.E  
Deki Fujiansyah, S.Pd  
Dwi Tahnoyo, S.Pd  
Giri Mei Seno, AM.d  
Alghifari Mahdi Igamo

---

### **Layout & Cover**

Abdul Bashir, S.E., M.Si

---

ISBN : 979-587-563-9

## TIM REVIEWER

1. Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si (Universitas Sriwijaya)
2. Prof. Nurlina Tarmizi. M.S., Ph.D (Universitas Sriwijaya)
3. Prof. Badia Perizade. MBA, Ph.D (Universitas Sriwijaya)
4. Prof. Syamsurijal AK, M.Sc., Ph.D (Universitas Sriwijaya)
5. Prof. Dr. Bernadette Robiani, S.E., M.Sc (Universitas Sriwijaya)
6. Prof. Dr. Diah Natalisa, S.E., MBA (Universitas Sriwijaya)
7. Prof. Dr. Didik Susetyo, S.E., M.Si (Universitas Sriwijaya)
8. Prof. Dr. Sulastri, M.E, M.Kom (Universitas Sriwijaya)
9. Prof. Ghafar Ismail, Ph.D (Universitas Kebangsaan Malaysia)
10. Prof. Lizar Alfansi, MM, Ph.D (Universitas Bengkulu)
11. Prof. Dr. Herry, MBA (Universitas Andalas)
12. Dr. Eko Susetyo (Universitas Negeri Semarang)
13. Dr. Sylvia Veronica NPS, S.E., Ak, (Universitas Indonesia)
14. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E. (Universitas Sriwijaya)
15. Isnurhadi, S.E., M.BA, Ph.D (Universitas Sriwijaya)
16. Dr. Suhel, S.E., M.Si (Universitas Sriwijaya).
17. Dr. Azwardi, S.E., M.Si (Universitas Sriwijaya)
18. Dr. Saadah Yuliana, S.E., M.Si (Universitas Sriwijaya)
19. Dr. Inten Meutia, S.E., M.Si, Ak, CA (Universitas Sriwijaya)
20. Dr. Lukluk Fuadah, S.E., MBA, Ak (Universitas Sriwijaya)
21. Dr. Zakaria Wahab, S.E., MBA (Universitas Sriwijaya)
22. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D (Universitas Sriwijaya)
23. Dr. Agustina Hanafi, M.BA (Universitas Sriwijaya)
24. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D (Universitas Sriwijaya)
25. Dr. Rosmiyati Chodijah S, M.S (Universitas Sriwijaya)
26. Tatang A. Madjid S, M.A., Ph.D (Universitas Sriwijaya)
27. Dr. Yuliani, S.E., M.M (Universitas Sriwijaya)

# KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan kepada kita semua, sehingga acara Seminar Nasional Hasil-Hasil Penelitian dengan tema "*Competitiveness and Government Incentive to Take Advantage of Global Economic Opportunities*" telah terlaksana dengan baik di Palembang Sumatera Selatan pada tanggal 27-28 November 2015 atas kerjasama Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dengan Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Cabang Palembang, dengan diterbitkannya Buku Prosiding Seminar Nasional.

Buku Prosiding tersebut memuat sejumlah artikel hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bapak/Ibu Dosen Universitas Sriwijaya, Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta se-Indonesia, serta mahasiswa yang dikumpulkan dan ditata oleh tim dalam kepanitiaan Seminar Nasional tersebut. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan kami mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Rektor UNSRI, Prof. Dr. Ir. Anis Saggaff, MSCE. yang telah memfasilitasi semua kegiatan Seminar Nasional ini.
- (2) Ketua UPT Penerbit Universitas Sriwijaya yang memfasilitasi dalam Penerbitan Buku Prosiding Seminar Nasional ini.
- (3) Bapak/Ibu segenap Tim Reviewer dan Tim Panitia Seminar Nasional, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya demi suksesnya kegiatan ini.
- (4) Bapak/Ibu dosen dan mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta se-Indonesia yang telah penyumbang artikel hasil-hasil penelitian.
- (5) Para Sponsor yang telah banyak membantu dan memfasilitasi kegiatan Seminar Nasional ini, sehingga acara ini dapat terlaksana dengan baik.

Semoga Buku Prosiding ini dapat memberi manfaat bagi kita semua, untuk kepentingan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Di samping itu, diharapkan juga dapat menjadi referensi bagi upaya pembangunan bangsa dan negara. Akhir kata "Tiada Gading yang Tak Retak" dan mohon maaf jika ada hal-hal yang kurang berkenan. Saran dan kritik yang membangun tetap kami tunggu demi kesempurnaan Buku Prosiding ini.

Wabillahi taufiq wal hidayah wassalamu'alaikum wr. wb.

Palembang, 28November 2014  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Sriwijaya,

dto

Prof. Dr. Taufiq, SE, M.Si  
NIP. 196812241993031002

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	<b>ii</b>
<b>TIM PROSIDING</b>	<b>iii</b>
<b>TIM REVIEWER</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGATAR</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>vi</b>

<b>No</b>	<b>Makalah dan Penulis</b>	<b>Halaman</b>
1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Guru SMAN 3 Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir) <i>M. Kosasih Zen, Wita Farla WK</i>	1-9
2	Efisiensi Alokatif dan <i>Return Cost Ratio</i> Industri Furniture Rotan Di Kota Palembang <i>Mukhlis, Suhel, Tifani Rizki Amalia, Nabila Dehannisa</i>	10-22
3	Pengembangan Ekonomi Lokal Kota Palembang melalui Kajian Potensi Kluster Industri Kecil : Pendekatan <i>Tipology Klassen</i> <i>Mukhlis, Dirta Pratama Atiyatna</i>	23-35
4	Insentif Pemerintah ( <i>Tax Incentives</i> ) dan Faktor Non Pajak Terhadap Konservatisme Akuntansi Perusahaan Perbankan Di Indonesia <i>Verawaty, Citra Indah Merina, Fitri Yani</i>	36-48
5	Analisis Motivasi Yang Mempengaruhi Perilaku Wirausaha Kerupuk Kemplang Di Kota Palembang <i>Wita Farla WK, Dessy Yunita</i>	49-56
6	Strategi Untuk Meningkatkan Daya Saing Umkm Menghadapi Perdagangan Bebas Cafta Dan Mea (Studi : UMKM Pembuatan Mebel dan Kerajinan Berbahan Dasar Akar di Kota Pagaram) <i>Agung Anggoro Seto</i>	57-66
7	Intrapreneurship Dan Kepuasan Kerja Di Lingkungan Perwira Menengah tentara Nasional Indonesia – Angkatan Laut <i>Bustanul Arifin Noer</i>	67-75
8	Perbedaan Pendapatan Pekerja Sektor Ekonomi Hijau (Studi Kasus Kerajinan Rotan dan Pakaian Jadi di Palembang) <i>Yunisvita</i>	76-85
9	Pengaruh Faktor Sosial, Budaya, Pribadi Terhadap Penentu Keputusan Pembelian Pempek Di Kota Palembang <i>Nofiwaty, Yulia Hamdani Putri</i>	86-94
10	Economic Upgrading Pendidikan Tinggi Indonesia: Perspektif Dalam Meraihkeunggulan Kompetitif Global <i>Dina Mellita, Dian Novriadhy, Nurlina Tarmizi</i>	95-105
11	Nilai Ekonomi Kawasan Wisata Alam Pulau Kemaro Di Kota Palembang <i>Abdul Bashir, Bambang Bemby S, Zulkarnain Ishak</i>	106-121

No	Makalah dan Penulis	Halaman
12	Analisis Kinerja Keuangan Kabupaten/Kota Di Sumatera Selatan Sebelum Dan Di Era Desentralisasi Fiskal <i>Kartika Rachma Sari, Sukmini Hartati</i>	122-132
13	Analisis Konsumsi Pangan Dan Ketahanan Pangan Rumah Tangga Ojek Di Kota Palembang <i>Siti Rohima, Suhel</i>	133-159
14	Model Integrasi Lingkungan Bisnis dan Strategi Bersaing sebagai Penentu Kinerja Keuangan (Studi pada Kerajinan Songket di Kelurahan 30 Ilir Palembang) <i>M.A. Rasyid Hs Umrrie, Yuliani</i>	160-172
15	Pengukuran Efektivitas <i>Typical Person Endorser</i> Dan <i>Celebrity Endorser</i> Dengan Metode Source Model <i>Ahmad Nazaruddin, Dessy Yunita</i>	173-189
16	Analisis <i>Retailer Interest</i> terhadap Pasar Tradisional Dan Pasar Modern Di Palembang <i>Aslamia Rosa</i>	190-198
17	Peranan Edukasi dan Pratikum Pasar Modal Dalam Mempersiapkan Lulusan Terampil dan Siap Bersaing Di Pasar Tenaga Kerja MEA 2015 <i>Marieska Lupikawaty, Yusleli, Neneng Miskiyah</i>	199-210
18	Analisis Perilaku Investor Individu Kota Palembang dalam Pembelian dan Penjualan Saham Biasa (Studi Investor Kota Palembang) <i>Yuliani, Isnurhadi</i>	211-224
19	Konstruksi Kognitif "Sikap" Dalam Proses Pembelajaran Kewirausahaan <i>Sulastri, Vieronica Varbi Sununianti</i>	225-246
20	Model Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Nelayan Berbasis Maritim di Kabupaten Bangka Tengah <i>Devi Valeriani, Rulyanti Susi Wardhani, Lukmanul Hakim</i>	247-255
21	Proporsi Pengeluaran Konsumsi Pangan Terhadap Pendapatan Pada Rumah Tangga Petani (Studi Kasus: Desa Lorok, Ogan Ilir) <i>Imelda, Saadah Yuliana</i>	256-267
22	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Etis Organisational dan Inovasi Bisnis Berbasis Lingkungan: Studi Kasus UMK Sukarame <i>Afriyadi Cahyadi</i>	268-279
23	Audit Kinerja Sektor Publik, Budaya Organisasi dan Pengawasan Nasional Terhadap Akuntabilitas Publik (SKPD Pemkot Pangkal Pinang) <i>Rulyanti Susi, Wardhani, Titin Vegirawati</i>	280-297
24	Kesiapan Pemerintah Kabupaten Banyuasin Dalam Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Berbasis Akrual Pada Penyusunan Laporan Keuangan Daerah <i>M. Juliady Saputra, Relasari, Yulia Saftiana</i>	298-312
25	Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas (Studi Kasus Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI (2011-2014) <i>Reza Ghasarma, Leonita Putri</i>	313-325



No	Makalah dan Penulis	Halaman
26	Pengaruh Belanja Modal dan Belanja Transfer Terhadap Kesejahteraan (Studi Kasus Pada Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2010- 2014) <i>Abdul Rohman, Nabela Azkariza, Ira Septiana</i>	326-338
27	Pengaruh Belanja Modal dan Transfer Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten/ Kota di Pulau Papua <i>Afif Fatri, Pratama, Ahmad Royhaan</i>	339-349
28	Meningkatkan Daya Saing UKM dengan Opyimalisasi Penerapan Strategi Marketing MIX <i>A. Nazaruddin, M. Eko Fitrianto</i>	350-360
29	Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan) <i>Hendra Hadiwijaya</i>	361-372
30	Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Sosial Terhadap Ketidakmerataan Pendapatan dan Kemiskinan di Sumatera Selatan <i>Rizki Handayani</i>	373-388
31	Analisis Spillover Effect dan Backwash Effect Kota Palembang <i>Wiga Ayu Desmanita</i>	389-401
32	Pengaruh Indikator Keuangan Daerah dan Pengawasan Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota di Sumatera Selatan <i>Yuniar Mitsulia</i>	402-431
33	Pengaruh Umur Listing, Kepemimpinan Asing, Ukuran Komisaris, Status Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility dalam Laporan Tahunan <i>Yuni Rachmawati</i>	432-448
34	Pengaruh Perubahan Struktur Ekonomi Terhadap Spesialisasi Sektoral dan Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral Kota-kota di Provinsi Sumatera Selatan <i>Evi Rosiana</i>	449-467
35	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketetapan Waktu Pelaporan Keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufactur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2013) <i>Choiruddin, Inten Meutia, Rina Tjandrakirana</i>	468-485
36	Analisis Penerapan dan Perkembangan Pro-poor Budgeting di Provinsi Sumatera Selatan tahun 2009-2013 <i>Padriansyah</i>	486-506
37	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pengelolaan Dana Zakat Produktif Oleh Mustahid Zakat di Kota Palembang <i>Ikhsan Hamidi</i>	507-521
38	Analisis Preferensi Atribut Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Rumah di Kota Palembang <i>Agus Winarto</i>	522-537
39	Analisis Pengeluaran Untuk Konsumsi Minyak Tanah, LPG, dan Gas Alam Rumahtangga di Kota Palembang <i>Liliana, Taufiq Marwa</i>	538-548

<b>No</b>	<b>Makalah dan Penulis</b>	<b>Halaman</b>
40	Globalisasi dan Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Iklim Investasi di Indonesia <i>Afrizawati</i>	549-562
41	Perilaku Konsumen Keluarga Urban dalam Pemilihan Produk Makanan Siap Saji <i>Dewi Fadila, Purwati</i>	563-573
42	Kontribusi Literasi Keuangan Terhadap Penggunaan Produk Keuangan <i>Kardinal</i>	574-589
43	A Development Of Preliminary Inter Competition Dynamic Model <i>Arman Hakim, Nasution</i>	590-599
44	Analisis Struktur pada Industri Perbankan di Indonesia Periode 2002-2011 <i>Oktavia Shandy, Suhel</i>	600-609
45	Analisis Struktur Biaya dan Tingkat Efisiensi Industri Sepatu Olah Raga di Indonesia <i>Uly Setia Caturiana</i>	610-617
46	Analisis Komparatif Daya Saing Ekspor Komoditi Kakao Antarnegara ASEAN <i>Didi Saputra</i>	618-628
47	Analisis Pengaruh Suku Bunga Deposito, Inflasi dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Permintaan Obligasi Swasta di Indonesia <i>Naomi Siregar</i>	629-640
48	Analisis Pembiayaan Murabahah Pada Industri Perbankan Syariah Di Indonesia Tahun 2010-2013 <i>Endang Gustriani</i>	641-650
49	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Palembang) <i>Agustina Hanafi, Fartina Destikarini</i>	651-663
50	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pada Perusahaan Infrastructure, Utilities and Transportation yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013 <i>Eric Saktana, Harun Delmat, Ubaidillah</i>	664-681
51	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang) <i>Rezki Arnita, Abukosim, Dewa Saputra</i>	682-688
52	Pengaruh Indenpedensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang dan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan <i>M. Ekowanza</i>	689-707
53	Strategi Aliansi: Tantangan dan Solusi Bersaing Bagi UKM Di Pasar Global <i>Sarfilianty Anggiani</i>	708-716
54	Analisis Efisiensi Ekonomi pada Kabupaten/ Kota di Provinsi Sumatera Selatan <i>Fenny Marissa</i>	717-735
55	Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance, Tingkat Suku Bunga dan Peringkat Obligasi Terhadap Yield To Maturity Obligasi <i>Ruth Samantha Hamzah</i>	736-749

No	Makalah dan Penulis	Halaman
56	Stock Valuation and Business Prospect Of PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk <i>Shelfi Malinda, Zakaria Wahab</i>	750-764
57	Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Secara Syariah Terhadap Kinerja Keuangan dan Kinerja Lingkungan <i>Rolia Wahasusmiah</i>	765-775
58	Membangun Potensi Keuangan Daerah Berdaya Saing Dalam Menghadapi Persaingan Global <i>Elvera Yesita, Astarina, Sastra Mico</i>	776-785
59	Perubahan Perilaku Konsumen Unilever dari Pasar Tradisional ke Minimarket Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas (Studi Kasus Pada Minimarket Indomart) <i>Zubaidah, Zakaria Wahab</i>	786-800
60	Perubahan Perilaku Konsumen Mengakses Internet Terhadap Keputusan Pembelian <i>Smartphone</i> di Palembang <i>Yolanda Veybitha</i>	801-815
61	Investasi Pendidikan versus Outsourcing <i>Ratna Juwita</i>	816-830
62	Tinjauan Karakteristik Komite Audit pada Perusahaan Publik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <i>Relasari, Yulia Saftiana, Sri Yuliani</i>	831-845
63	Green Banking Initiative pada Bank Konvensional dan Syariah di Kota Palembang <i>Muizzuddin, Isnurhadi</i>	846-859
64	Pengaruh Program Pengeluaran Pemerintah untuk Masyarakat Miskin Terhadap Tingkat Pendapatan dan Konsumsi Masyarakat Miskin di Kota Palembang (Kasus Kecamatan Ilir Barat I) <i>Ahmad Subekti, Azwardi, Alghifari Marie Igamo</i>	860-873
65	Analisis Determinan Struktur, Perilaku dan Kinerja Industri Perbankan Syariah di Indonesia <i>Imam Asngari</i>	874-890
66	Studi Komparatif Daya Saing Industri Manufaktur Indonesia Diantara Negara-Negara ASEAN <i>Nurkardina Novalia</i>	891-907
67	Analisis Pengaruh Kredit Usaha dan Modal Awal Terhadap Peningkatan Omzet UMKM di Kota Palembang (Kasus Kelompok Binaan PNPM-MP PPMK) <i>Ariodillah, Saadah Yuliana</i>	908-924
68	Analisis Kausatitas Antara Tabungan Masyarakat dengan Pertumbuhan Ekoomi di Kota Palembang (Tahun 1995-2013) <i>Mardalena, Suhel</i>	925-937
69	Analisis Zakat Profesi dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat (Kasus Fakultas Ekonomi Unsri) <i>Anna Yulianita, Nurlina Tarmizi</i>	938-951

No	Makalah dan Penulis	Halaman
70	Analisis Pengaruh Pendapatan Nasional Terhadap Uang di Indonesia Periode 2000-2011 <i>Alghifari Mahdi Igamo</i>	952-962
71	Konstruksi Kognitif “Sikap” Dalam Proses Pembelajaran Kewirausahaan <i>Sulastri, Vieronica Varbi Sununianti</i>	963-985
72	Forecasting Value of Stock And Business Prospect PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. <i>Welly Nailis, Shelfi Malinda</i>	986-1005
73	Preferensi Seseorang Dalam Memilih Pekerjaan Sebagai Dosen Perguruan Tinggi Negeri Di Indonesia <i>Kemas M Husni Thamrin, Abdul Bashir</i>	1006-1020
74	Kajian Sosial Ekonomi dan Program Pemberdayaan Masyarakat Akibat Dampak Pengolahan Pabrik PT Semen Baturaja (Persero), Tbk Site Palembang <i>Kemas Muhammad Husni Thamrin, Mohamad Adam</i>	1021-1035
75	Pengelolaan Sumber Daya Alam Tak Pulihan Pada Pasar Kompetitif Dan Monopoli: Pendekatan Model Hotelling <i>M. Subardin</i>	1036-1046
76	Pengangguran di Provinsi Sumatera Selatan : Pengaruh Tingkat Upah dan Inflasi <i>Bambang Bemby Soebyakto, Abdul Bashir</i>	1047-1059
77	Analisis Tingkat Efisiensi Investasi dan Hubungannya Dengan Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Sumatera Selatan <i>Imelda</i>	1060-1071
78	Pengaruh Asean Free Trade Agreement terhadap Perdagangan Luar Negeri Di Asean -3 (Indonesia, Malaysia, Thailand) <i>Zulkarnain Ishak</i>	1072-1086
79	Penanaman Modal Dalam Negeri, Pertumbuhan Ekonomi Dan Penerimaan Pajak Di Indonesia <i>Abdul Bashir, Azwardi, Didik Susetyo</i>	1087-1100

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan)**

**Hendra Hadiwijaya**

Politeknik PalComTech  
Email: h2.wijaya@gmail.com

***Abstract***

*Job performance is the result of employee working in quality and quantity in performing their duties in accordance with the responsibilities given to him. This study aims to identify and analyze the influence of variables incentives and discipline partially and simultaneously on job performance Employee Inspectorate of South Sumatra province. The present study sample as many as 51 samples. This research analyzes using multiple regression analysis using SPSS for Windows version 20 for processing data. These results indicate the effect of incentives and disciplinary partially on employee job performance, each by 2.37 and 5.32 as well as a significant value. of 0.000 and 0.020 is less than 0.05, which means that the variable incentive and discipline partially positive and significant impact on job performance Employee in the Inspectorate of South Sumatra province and the influence of incentives and disciplines simultaneously to job performance Employee of 70.125 with significant value of 0.000, this shows the influence of incentives and discipline against the employee work performance together towards the achievement Employees working in the Inspectorate of South Sumatra province. Variable discipline has dominant influence on employee job performance in the Inspectorate of South Sumatra province with a value of 5.32 and sig. 0,000.*

*Keywords: Incentives, Discipline, Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi, Mangkunegara (2005:89). Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif yaitu : bonus, komisi, kompensasi, dan jaminan sosial, Sarwoto (2001:144)

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan Pegawai, Hasibuan (2012).. Disiplin merupakan suatu sikap mental, ketaatan, tanggung jawab, kemampuan, ketepatan waktu dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, Nitisemito (2010). Apabila nilai-nilai disiplin tersebut sudah tertanam dalam diri seseorang, sikap atau perbuatan yang dilakukannya tidak lagi dirasakan beban,

melainkan suatu kebiasaan, yang apabila tidak dilakukan justru menjadi beban. Proses dan sikap perilaku dalam disiplin terbentuk melalui pembinaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengaruh dari keteladanan dalam kehidupan dilingkungannya.

Beberapa faktor untuk pengukuran prestasi kerja yaitu: (a). Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan; (b). Pengetahuan pekerjaan, yaitu berhubungan dengan tugas dan kualitas/ kuantitas; (c). Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas/ pekerjaan; (d). kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja; (e). Sikap, yaitu tingkat semangat kerja yang sikap positif dalam melaksanakan tugas; (f). disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan kehadiran, Sutrisno (2009).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel Insentif dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan

## **II. STUDI PUSTAKA**

### **1). Insentif**

Menurut Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa :

“Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan organisasi”.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif**

Berdasarkan pernyataan Sarwoto (2001:144) menyangkut definisi, maka ditarik sebuah faktor-faktor dari insentif yaitu : a). Bonus, merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. b). Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik. c). Kompensasi, merupakan balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural. d). Jaminan Sosial, merupakan balas jasa yang berupa tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

### **2). Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Menurut Suradinata (2012), mengemukakan bahwa ada empat aspek kehidupan dalam disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk ketaatan dan proses pengendalian yang berhubungan erat dengan rasionalitas, yang karenanya lebih berhubungan dengan kesadaran dan tidak emosional yaitu:

- a) Disiplin adalah sikap mental tertentu, untuk memenuhi dan mengikuti aturan.
- b) Disiplin dilandasi dengan pengetahuan tentang aturan perilaku bagi kehidupan manusia, yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang ditentukan.
- c) Disiplin menyangkut sikap gerakan yang teratur dan sikap tingkah laku yang menunjukkan kesungguhan yang diharapkan timbul dari dalam hati untuk secara

sadar mempertanggungjawabkan apa yang dilakukannya maupun yang diucapkannya.

- d) Disiplin tercermin dalam perpaduan antara sikap mental dan nilai sosial baik dalam kehidupan organisasi maupun dalam masyarakat.

Disiplin yang mempunyai aspek sebagaimana diuraikan tersebut di atas amat berhubungan dengan sikap mental dalam sistem nilai budaya yang telah ada di dalam kehidupan masyarakat maupun dalam kehidupan organisasi.

### 3). Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) :

“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya, serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.”

#### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan :

Menurut Sutrisno (2009) : tidak ada seorang pun yang dapat mencapai prestasi yang baik, tanpa kerja keras dan disiplin yang ketat. Prestasi kerja merupakan upaya individu/ pegawai, berdasarkan karakteristik dan kecakapan mental individu itu sendiri untuk mencapai; a). hasil kerja secara kualitas; b). kuantitas kerja dengan penuh tanggung jawab; c). kemampuan mencapai target waktu maupun hasil yang diinginkan, bahkan melebihi dari target tersebut.

Ada banyak pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, tingkat kesalahan, dan sebagainya. Hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan aspek; a). kuantitas; b). kualitas; c). ketepatan waktu. Menurut Sutrisno (2009) : Beberapa faktor untuk pengukuran prestasi kerja yaitu: a). Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan; b). Pengetahuan pekerjaan, yaitu berhubungan dengan tugas dan kualitas/ kuantitas; c). Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas/ pekerjaan; d). Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja; e). Sikap, yaitu tingkat semangat kerja yang sikap positif dalam melaksanakan tugas; f). Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

### III. METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 102 orang. Dikarenakan adanya keterbatasan oleh peneliti, maka penelitian ini tidak dapat dilakukan terhadap semua populasi, tetapi sebagian populasi yang dapat mewakilinya. Untuk memilih responden digunakan metode *Propositional Random Sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi digunakan pendekatan rumus *Slovin*, Umar (2009)

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

Dimana : n : Ukuran sampel  
N : Ukuran populasi  
e : Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Dimana penelitian N= 102  
e = 10%

Jadi jumlah sampel minimal yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{102}{1 + 102(0.1)^2}$$

$$n = 50,5 = 51 \text{ sample.}$$

## Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dinyatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner, mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah tiap skor butir. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika  $r$  bernilai minimal 0.3, Sugiyono (2008).

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai  $\alpha > 0.60$ . Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, dengan kisaran 0 – 1. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka semakin reliabel alat ukur tersebut, Sugiono (2008).

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. cara medeteksi terhadap adanya *Multikolinieritas* dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Besarnya *variabel Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas *Multikolinieritas* yaitu nilai VIF 10.
- b) Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas *Multikolinieritas* yaitu nilai *Tolerance* 0,1, Ghozali (2009).

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas/ tidak Heteroskedastisitas cara untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat ( $zpred$ ) dengan residual ( $sresid$ ), analisisnya :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi *Heteroskedastisitas*.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik–titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, Ghozali (2009)

### 3. Uji Normalitas

Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas, Dan Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas, Gozali (2009).

### 4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:



$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Prestasi kerja
- X<sub>1</sub> : Insentif
- X<sub>2</sub> : Disiplin
- a : Intersep/konstanta
- β : koefisien regresi variable bebas
- e : Tingkat Kesalahan/error

Analisis regresi berganda menggunakan program SPSS for windows versi 20 untuk pemrosesan data.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t ( Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t, Ghazali (2009). Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $\alpha < 0,05$  maka hipotesis diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen (variabel bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel terikat).
- 2) Jika  $\alpha > 0,05$  maka hipotesis ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen (variabel bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel terikat).

### b). Uji F ( Simultan)

Pengujian variabel yang berpengaruh antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut, Ghazali (2009) :

- 1) Jika Sig < 0,05 maka hipotesis diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika Sig > 0,05 maka hipotesis ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

## IV. HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
X <sub>11</sub>	0.488	Valid
X <sub>21</sub>	0.670	Valid
X <sub>31</sub>	0.729	Valid
X <sub>41</sub>	0.419	Valid
X <sub>51</sub>	0.513	Valid
X <sub>61</sub>	0.179	Valid
X <sub>71</sub>	0.722	Valid
X <sub>12</sub>	0.368	Valid
X <sub>22</sub>	0.369	Valid
X <sub>32</sub>	0.445	Valid
X <sub>42</sub>	0.639	Valid

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
X <sub>52</sub>	0.757	Valid
X <sub>62</sub>	0.487	Valid
X <sub>72</sub>	0.757	Valid
X <sub>82</sub>	0.381	Valid
X <sub>92</sub>	0.530	Valid
X <sub>102</sub>	0.621	Valid
Y <sub>1</sub>	0.886	Valid
Y <sub>2</sub>	0.424	Valid
Y <sub>3</sub>	0.735	Valid
Y <sub>4</sub>	0.631	Valid
Y <sub>5</sub>	0.466	Valid
Y <sub>6</sub>	0.467	Valid
Y <sub>7</sub>	0.452	Valid

Berdasarkan tabel 1. tersebut, dapat ditunjukkan bahwa uji validalitas dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel Insentif, disiplin dan prestasi kerja adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

## 2) Uji Realibilitas

**Tabel 2. Uji Realibilitas untuk Setiap Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	0.854	Valid
Disiplin	0.812	Valid
Prestasi kerja	0.867	Valid

Berdasarkan tabel 2. di atas, dapat ditunjukkan bahwa uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 seluruh butir pertanyaan (*item*) pada semua variabel adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

## Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

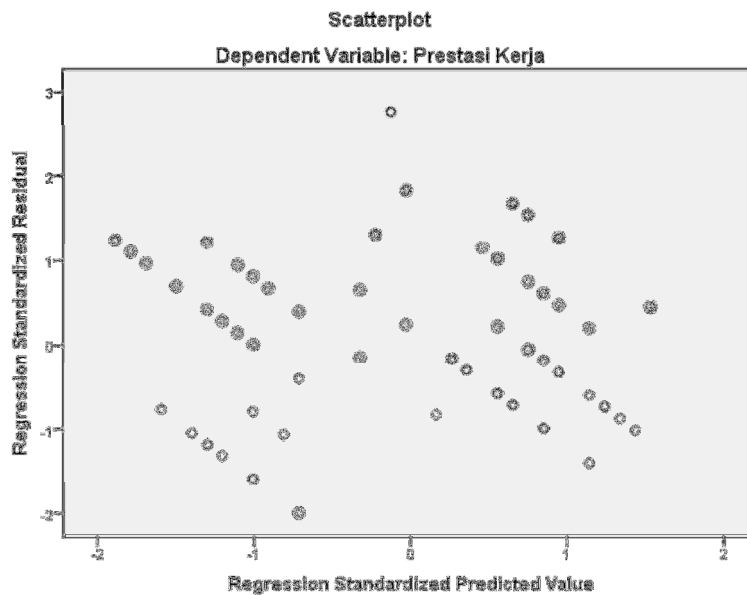
**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Insentif	0.351	2.679
Disiplin	0.351	2.679

Berdasarkan tabel 3:

- Insentif nilai tolerance 0,351 > nilai tolerance hitung 0.10 dan nilai VIF 2.679 < nilai VIF hitung 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.
- Disiplin nilai tolerance 0,351 > nilai tolerance hitung 0.10 dan nilai VIF 2.679 < nilai VIF hitung 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

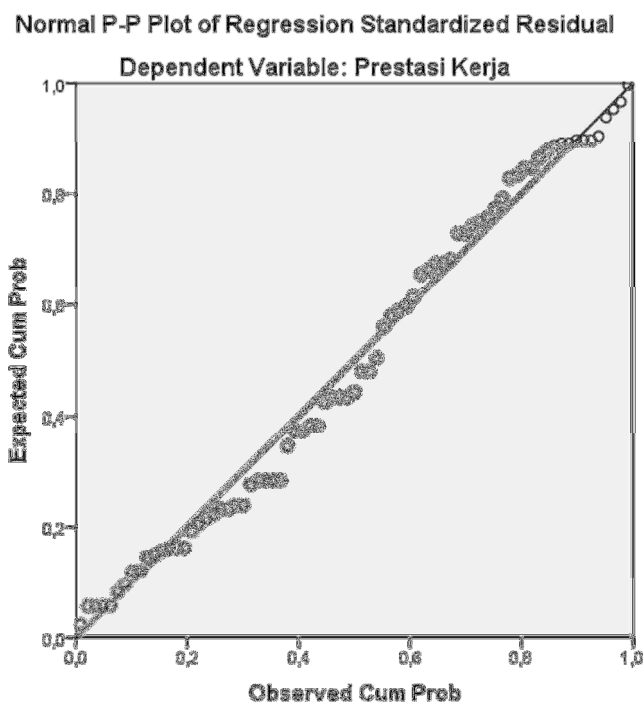
### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Heteroskedastisitas* pada gambar 1, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas



Gambar 2 Uji *probability plot*

Hasil kurva *normal probability plot* pada gambar 2. memperlihatkan bahwa titik-

titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

### Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial, juga untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini survei dilakukan terhadap 51 responden untuk melihat pengaruh Insentif dan disiplin terhadap prestasi kerja Pegawai (studi kasus pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan). Secara umum, deskriptif statistik untuk jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti disajikan pada tabel 4. di bawah ini:

**Tabel 4. Descriptive Statistics**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif (X <sub>1</sub> )	37,00	49,00	43,0267	3,29198
Disiplin (X <sub>2</sub> )	23,00	32,00	27,0933	2,47787
Prestasi kerja (Y)	26,00	33,00	29,5167	2,14409

Variabel pengaruh Insentif dan disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai (studi kasus pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan). Data yang digunakan untuk analisis regresi dan uji hipotesis merupakan nilai rata-rata dari butir pertanyaan untuk setiap variabel, setelah data dikuantitatifkan dari data skala ordinal menjadi berskala ratio. Output koefisien regresi disajikan pada tabel 5. di bawah ini:

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Beta	Sig.
(Constant)	8,478	0,001
Insentif (X <sub>1</sub> )	0,451	0,020
Disiplin (X <sub>2</sub> )	0,511	0,000

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan hubungan fungsional antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah:

$$Y = 8,478 + 0,451 X_1 + 0,511 X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi dugaan tersebut, maka:

- Koefisien regresi Insentif (X<sub>1</sub>) bernilai positif sebesar 0,451, hal ini menunjukkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai, sehingga adanya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.
- Koefisien regresi disiplin (X<sub>2</sub>) bernilai positif sebesar 0,511, hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai, sehingga adanya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.

### Korelasi dan Koefisien Determinasi

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) yang tersusun dalam model persamaan regresi terhadap variabel Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan (Y). Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel Prestasi kerja Pegawai, berikut disajikan pada tabel 6.

**Tabel 6. Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
Insentif dan disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai	0,816	0,668	0,658

Berdasarkan tabel 6. nilai Adjusted R Square sebesar 0,668 dan mendekati angka 1, dengan demikian berarti disiplin dan insentif mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel Prestasi kerja Pegawai sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai Adjusted R Square dapat diartikan pula disiplin dan Insentif mampu mempengaruhi prestasi kerja Pegawai sebesar 66,8%.

**Uji Parsial**

Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

**Tabel 7. Uji-t**

Variabel	Uji -t	Sig.
Insentif (X1)	2,370	0,020
Disiplin (X2)	5,310	0,000

**1. Uji Parsial (Uji t) untuk Variabel Insentif (X<sub>1</sub>)**

Untuk mengetahui pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung 2,370 dan sig. sebesar 0.020 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan

Hasil pengujian Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan Insentif berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Pegawai Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.

**2. Uji Parsial (Uji t) untuk Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)**

Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung 5,310 dan sig. sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel disiplin berpengaruh nyata terhadap variabel Prestasi kerja Pegawai Pegawai. Hal ini berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil pengujian Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan Disiplin berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja Pegawai Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.

**Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Variabel Bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) terhadap Y**

Uji simultan dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y. Dalam uji hipotesis secara simultan, digunakan uji F. Hasil pengujian simultan disajikan dalam tabel 8 di bawah ini:

**Tabel 8. Uji-F**

Variabel	Uji-F	Sig.
Insentif dan disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai	70,125	0,000

Pada tabel 8. merupakan tabel sidik ragam (ANOVA). Tabel tersebut

menjelaskan kelayakan model regresi untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$ , terhadap variabel  $Y$ . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sig. (*p-value*) sebesar 0.000 dan F-hitung = 70,125. Oleh karena nilai sig. (*p-value*) < 5%, hal ini menunjukkan pengaruh Insentif dan disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.

### Analisis

Pada tabel 6, terbukti nilai Adjusted R Square sebesar 0,668 dan mendekati angka 1, dengan demikian berarti Insentif dan disiplin mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel Prestasi kerja Pegawai sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. yang berarti variabel Insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan, dapat di lihat pada tabel 7 dan tabel 8; pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai dengan t-hitung 5,32 dan sig. sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel disiplin berpengaruh nyata terhadap variabel Prestasi kerja Pegawai. Hal ini berarti disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan. Dan pengaruh Insentif terhadap Prestasi kerja Pegawai, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung 2,37 dan sig. sebesar 0.020 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.

Pengaruh variabel Insentif dan disiplin secara simultan, terhadap variabel Prestasi kerja Pegawai. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sig. (*p-value*) sebesar 0.000 dan F-hitung = 70,125. Oleh karena nilai sig. (*p-value*) < 5%, hal ini menunjukkan pengaruh Insentif dan disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan, Membuktikan penelitian Mulyanto dan Susilowati (2009) menunjukkan variable kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05. Sedangkan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. variabel insentif merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian Suprayitno (2007) yang menyatakan bahwa Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,016 (probabilitas 0,016 < 0,05). Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU-LLAJ Kabupaten Karanganyar yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,014. (probabilitas 0,014 < 0,05). Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,006 (probabilitas 0,006 < 0,05). Dan juga membuktikan penelitian Artans (2012) terbukti bahwa secara bersama-sama faktor Kepemimpinan, kopensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai Maya Ubud Resort & Spa.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Pengaruh Insentif dan disiplin secara parsial terhadap Prestasi kerja Pegawai, masing-masing sebesar 2,37 dan 5,32 serta nilai signifikan. sebesar 0.000 dan 0.020 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel Insentif dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan dan pengaruh Insentif dan disiplin secara simultan terhadap Prestasi kerja Pegawai sebesar 70,125 dengan nilai signifikan sebesar 0.000, hal ini menunjukkan pengaruh Insentif dan disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan.

Variabel disiplin mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Selatan dengan nilai sebesar 5,32 dan sig. sebesar 0.000.

### Saran

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya tertarik untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambah variabel intervening seperti variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Artans, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Prestasi kerja Pegawai. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Agustus 2012 Vol 2 No. 1 hal 66-79.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mulyanto dan Susilowati, 2009, *Jurnal Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, komunikasi dan insentif terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten*, Vol. 2 No. 1 Maret 2009, [e-journal.stie-aub.ac.id](http://e-journal.stie-aub.ac.id). Halaman: 1-23.
- Nitisemito, Alex S. 2000, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2001, *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Suprayitno. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol.2 No.1. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 23-34

Suradinata, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, Husein, 2003, *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT Gramedia,