

PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Agus Sembiring
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : kurniawan2481@gmail.com

ABSTRAKSI

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur melalui Pemberian insentif dan peningkatan disiplin diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dinas. Dari dua faktor tersebut manakah yang lebih baik (besar) pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui Apakah insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ? Apakah insentif dan disiplin berpengaruh bersama - sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur ?

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Insentif terhadap kinerja dan disiplin terhadap kinerja serta pengaruh Insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan pengujian asumsi dasar dan asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal sebagai alat ukur sudah valid dan reliabel untuk mengukur dan untuk memastikan apakah model regresi linier berganda yang digunakan terbebas dari masalah multikolonieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Menurut Gujarati, 1995 Jika semua itu terpenuhi berarti bahwa model analisis telah layak digunakan.

Hasil penelitian ini ialah Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur

Kata Kunci : Insentif , disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang

dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengindikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robertson dalam Mahmudi (2005) mengungkapkan bahwa Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja PNS sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan melalui Penilaian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kesejahteraan dan tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah. Dalam perkembangannya kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi

dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidak disiplin dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

Salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil selain hukuman untuk berlaku disiplin adalah dengan memberikan insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Kutai Timur yang memberikan pelayanan dasar kepada masyarakat. Dalam rangka pelayanan prima tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang ada di dalam Dinas Pendidikan tersebut untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan kinerja dan tingkat disiplin yang baik dari para pegawai Dinas Pendidikan yang tentunya telah menerima insentif untuk meningkatkan disiplin yang tentunya akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Kinerja capaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur selama ini dapat dikatakan baik yang ditopang dengan besarnya anggaran pendidikan yaitu 20% dari APBD, namun beberapa pihak menyatakan bahwa kinerja yang dilakukan masih belum optimal walaupun pernyataan tersebut dapat dikatakan tanpa dasar tapi harus bisa direspon dengan baik dan dianggap sebagai kritik yang membangun. Dalam rangka meningkatkan kinerja tentunya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (aparatur) yang terlibat didalamnya. Peningkatan kinerja aparatur dapat dilakukan melalui motivasi baik itu berupa reward (intensif) maupun berupa punishment (disiplin).

Pemberian insentif dan peningkatan disiplin melalui pemberian punishment diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur

yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dinas. Dari dua faktor tersebut manakah yang lebih baik (besar) pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut Almasdi (2006:17) adalah : “Kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan masyarakat.”

Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2001:244) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasil guna.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Handoko (2001:96) ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan, adalah : (a) Penelitian dan pengembangan dilakukan untuk menutup “*gap*” antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan (b) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Notoatmodjo (2003:30), tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah Secara mikro maupun secara makro pada hakikatnya merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan-kebutuhan manusia .menurut Maslow, yakni: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan jaminan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, serta kebutuhan akan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Notoadmodjo (2003:18) proses pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Selain itu menurut Notoatmodjo (2003:20) dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Insentif

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat (Mayangsari, 2013).

Hariandja (2002) memberikan pengertian insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Siagian (2010) menjelaskan bahwa pemberian insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawainya.

Jenis-jenis Insentif

Menurut Hasibuan (2002), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu Insentif materiil/finansial, Insentif non materiil/non finansial, dan Insentif sosial.

Jenis-jenis insentif secara ringkas dalam Anthony dan Govindarajan (2005) adalah (a) Penghargaan Keuangan yaitu Kenaikan Gaji, Bonus, Manfaat, dan Fasilitas (b) Penghargaan Psikologis dan Sosial yaitu Kemungkinan promosi, Peningkatan tanggung jawab, Peningkatan otonomi, Kondisi geografis yang baik, dan Pengakuan Insentif.

Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga

karyawan bergairah untuk bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Selain untuk meningkatkan Kinerja Pegawai insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya. Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar organisasi sehingga *Output* dihasilkan dapat meningkat daripada *Input* dan akhirnya Kinerja Pegawai dapat meningkat.

Indikator Pemberian Insentif

Menurut (Bacal, 2005) beberapa indikator dalam pemberian insentif antara lain Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakan, dan Evaluasi jabatan.

Disiplin Pegawai

Disiplin adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas (Malayu, 2005).

Malayu S.P Hasibuan (2006;214) mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi yang terdiri atas tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan melekat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Sastrohadiwiry (2003) menyatakan bahwa disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya Tujuan dan kemampuan, Keteladanan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Indikator Disiplin

Pengukuran yang digunakan untuk menilai disiplin karyawan menurut (Soegito dalam Manihuruk, 2000) dapat digunakan indikator yaitu Absensi waktu kerja, Perhatian terhadap pekerjaan, Sikap menerima dan melaksanakan tugas, Ketergantungan terhadap orang yang memberikan tugas, Efisiensi waktu dan gerak, dan Sistem atau metode kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2004).

Tika (2008), kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh faktor untuk mencapai tujuan organisasi periode waktu tertentu.

Siagian (2003) Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Mangkunegara (2000) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab

yang diberikan. adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Anggakara (2010) menyatakan bahwa kinerja mencakup variable-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak).

Syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya (Nitisemito,2002).

Anggakara (2010) kinerja yang produktif harus ditumbuhkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri tersebut antara lain Tindakan yang konstruktif, Kepercayaan diri, Rasa tanggung jawab, Rasa cinta terhadap pekerjaan, Pandangan ke depan, Mampu menyelesaikan persoalan, Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah, Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, dan Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

Indikator Kinerja Pegawai

Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernardin (2003) adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Malayu S. P. Hasibuan (2001:117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Siagian (2010:268) juga menjelaskan bahwa insentif diberikan guna mendorong

produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Malayu (2003) bahwa disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang karyawan.

Hipotesis

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur
3. Insentif dan disiplin berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi. Insentif diukur berdasarkan persepsi pegawai yang didapat melalui kuisisioner dengan menggunakan ukuran data skala likert (1-5) dan dilambangkan dengan X1. Indikator yang membentuk variabel insentif adalah Keadilan/kelayakan (X1.1), Lama kerja (X1.2), Kebutuhan (X1.3), Senioritas (X1.4), dan Evaluasi jabatan (X1.5). Disiplin adalah pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin diukur berdasarkan persepsi pegawai yang didapat melalui kuisisioner dengan menggunakan ukuran data skala likert (1-5) dan dilambangkan dengan X2. Indikator yang membentuk variabel disiplin adalah tujuan dan kemampuan (X2.1), teladan pimpinan (X2.2), Balas jasa (X2.3), Keadilan (X2.4), Pengawasan melekat (X2.5), Sanksi hukuman (X2.6), Ketegasan (X2.7), dan Hubungan kemanusiaan (X2.8).

Kinerja adalah ukuran tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang telah direncanakan dan disepakati antara Pejabat Penilai dengan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Kinerja diukur dengan menggunakan penilaian form Nilai Kinerja Kerja menggunakan skala ukuran 1 – 5 dalam penelitian ini dilambangkan dengan

Y. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu Kepatuhan pada jam kerja (Y1), Ketaatan pada peraturan (Y2), tanggungjawab (Y3), kerjasama (Y4), produktivitas (Y5), efektivitas Y(6), efisiensi (Y7), manfaat (Y8), dan kecepatan (Y9).

Untuk lebih jelasnya mengenai variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel		Indikator	Skala Data
Independen	Insentif	Keadilan/kelayakan (X1.1),	Likert
		Lama kerja (X1.2),	Likert
		Kebutuhan (X1.3),	Likert
		Senioritas (X1.4),	Likert
		Evaluasi jabatan (X1.5)	Likert
Independen	Disiplin	tujuan dan kemampuan (X2.1)	Likert
		teladan pimpinan (X2.2)	Likert
		Balas jasa (X2.3)	Likert
		Keadilan (X2.4)	Likert
		Pengawasan melekat (X2.5)	Likert
		Sanksi hukuman (X2.6)	Likert
		Ketegasan (X2.7)	Likert
		Hubungan kemanusiaan (X2.8)	Likert
Dependen	Kinerja	Kepatuhan pada jam kerja (Y1)	Likert
		Ketaatan pada peraturan (Y2)	Likert
		Tanggungjawab (Y3)	Likert
		Kerjasama (Y4)	Likert
		Produktivitas (Y5)	Likert
		Efektivitas Y(6)	Likert
		Efisiensi (Y7)	Likert
		Manfaat (Y8)	Likert
		Kecepatan (Y9)	Likert

Sumber : Hasil Penelitian, 2016.

Jangkauan Penelitian

Untuk membatasi analisis, jangkauan penelitian ini dibatasi pada lokus Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur dengan difokuskan pada Insentif, Disiplin dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data yang dibedakan menjadi dua, yaitu primer dan sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk menyelesaikan permasalahan

yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, melalui kuisioner dan wawancara berupa profil pegawai dan persepsi pegawai berkaitan persepsi insentif, persepsi disiplin, dan persepsi kinerja.

2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur,

artikel, jurnal, situs internet yang mendukung penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur di Perkantoran Bukit Pelangi yaitu berjumlah 234 orang yang tersebar pada bagian dan sub bagian.

Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin (sevilla et.al 1960:182) yaitu.

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

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kesalahan pengambilan sample sebesar 5%

$$n = \frac{234}{1 + 234 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{234}{1 + 234 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{234}{1 + 0,585}$$

$$n = \frac{234}{1,585}$$

$$n = 147,6341$$

$$n = 147,6341$$

Setelah dihitung diperoleh jumlah sampel sebanyak 147,63 yang dibulatkan menjadi 148 sampel. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *stratified purposive sampling* berdasarkan bagian dan sub bagian sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Distribusi Sampel dengan Stratified Purpose Berdasarkan Bagian dan Sub Bagian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Bagian dan Sub Bagian	Populasi	Sample (slovin 5%)
Sub Bagian Keuangan	23	15
Sub Bagian Perencanaan	15	9
Sub Bagian Umum	52	33
Bidang PNFI dan Kebudayaan	30	19
Bidang Pendidikan Dasar	53	34
Bidang Pendidikan Menengah	39	25
Bidang PMPTK	22	14
Jumlah	234	148

Sumber Data : Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, Data Diolah, 2016

Uji normalitas data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu dan residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah variabel residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Sedangkan normalitas suatu variabel umumnya dideteksi dengan grafik atau uji statistik (non - parametrik Kolmogorof - Smirnov (K-S). Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya > 0,05 (Ghozali, 2009:90). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Validitas

Validitas, menunjukkan tingkat/derajat sebuah data dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, data valid adalah data yang apabila diukur oleh peneliti lain akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama dengan penelitian sebelumnya .Berkaitan dengan hal tersebut , maka dalam penelitian ini pengujian validitas isi dan validitas konstruksi

yang dilakukan menggunakan analisis item, yaitu menghitung koefisien korelasi antar skor item dan skor total dengan menggunakan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Data dikatakan reliabel apabila dapat mengukur variabel dengan hasil yang baik atau dapat dipercaya dan memiliki kehandalan untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini adalah menggunakan koefisien *alpha Cronbach* dan untuk menyatakan reliabilitas instrumen yang dianggap baik adalah yang memiliki koefisien reliabilitas 0,5 atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan terbebas dari masalah multikolonieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi.

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009:95). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$ (Ghozali, 2009:95).

2. Uji Heteroskedesitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut

heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:125). Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedasitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang terletak di Studentized.

- a. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2009:96). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi didalam model regresi antara lain dapat dilakukan dengan Uji Durbin - Watson (DW Test), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada autokorelasi.
- b. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan.
- c. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi auto korelasi.

Tabel3. 3 Uji Durbin - Watson (DW Test)

Hipotesis nol	Keputusan	Kondisi
Tdk ada autokorelasi +	Tolak	$0 < d < dl$
Tdk ada autokorelasi +	Non decision	$dl \leq d \leq du$
Tdk ada korelasi -	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tdk ada korelasi -	Non decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tdk ada autokorelasi, + atau -	Tdk ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber : (Ghozali, 2009)

Uji Kelayakan Model

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut untuk memastikan bahwa model penelitian ini adalah baik yang dapat digunakan untuk memprediksi dependen variabel maka akan dilakukan pengujian kelayakan model. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai signficancy F dengan derajat kesalahan penelitian (α) sebesar 5 % atau 0,05. Jika nilai signficancy F lebih kecil dari 0,05, maka model yang digunakan untuk memprediksi variabel terik signficancy F lebih besar dari 0,05, maka model yang digunakan tidak baik dan disarankan untuk mengubah model.

Regresi Linier Berganda

Hasan (2008:98), menyatakan bahwa Analisis Linier Berganda adalah di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, ..., Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Analisis regresi berganda membahas hubungan antara lebih dari satu variabel terhadap variabel yang lainnya atau antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen, yang dituangkan di dalam rumus umum $Y = a + bX + e$ (Irwan Gani dan Siti Amelia, 2015:127) dalam regresi sederhana dan dikembangkan menjadi regresi berganda yaitu $Y = a + B_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$ (Irwan Gani dan Siti Amelia, 2015:139).

Kemudian dari rumus umum tersebut diaplikasikan sesuai dengan model penelitian ini menjadi regresi berganda dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu rumus persamaan berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

dimana :

- Y : Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.
- X1 : Insentif yang diterima Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.
- X2 : Disiplin Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Besarnya konstanta tercermin dalam "a", dan besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen ditunjukkan dengan b1, dan b2.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh parsial.

Untuk membuktikan pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur secara parsial digunakan Uji-t. Apabila sig-t atau $p\ value < \alpha$ atau 0,05, maka Ho ditolak, Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sebaliknya apabila sig-t atau $p\ value > \alpha$ atau 0,05, maka Ho diterima, Ha ditolak, artinya terdapat pengaruh tidak signifikan insentif terhadap kinerja pegawai secara parsial.

2. Pengujian secara simultan

Untuk membuktikan pengaruh insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur secara simultan digunakan Uji-F. Apabila sig-t atau $p\ value < \alpha$ atau 0,05, maka Ho ditolak, Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara simultan. Sebaliknya apabila sig-t atau $p\ value > \alpha$ atau 0,05, maka Ho diterima, Ha ditolak, artinya terdapat pengaruh tidak signifikan insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara simultan.

3. Pengujian arah pengaruh

Untuk membuktikan arah pengaruh insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur digunakan perbandingan antara nilai koefisien masing-masing variabel bebas dengan angka nol (0). Apabila nilai koefisien variabel bebas > 0 , maka Ho ditolak, Ha diterima, artinya arah pengaruh yang diberikan variabel bebas adalah positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila nilai koefisien variabel bebas < 0 , maka Ho diterima, Ha ditolak, artinya arah pengaruh yang diberikan variabel bebas adalah negatif terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas Data

Tabel. 3.4 Normalitas Data One Sample Kolmogorov Seminov Test

	N	Normal Parameters ^{a,b}		Most Extreme Differences			Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative		
X11	148	4,5000	,52812	,342	,315	-,342	4,156	,000
X12	148	4,3514	,59321	,311	,311	-,275	3,784	,000
X13	148	4,5608	,54991	,376	,258	-,376	4,569	,000
X14	148	4,0405	,63758	,309	,309	-,306	3,761	,000
X15	148	4,3311	,55191	,354	,354	-,259	4,308	,000
X21	148	4,6216	,55212	,409	,247	-,409	4,974	,000
X22	148	4,4054	,54508	,339	,339	-,295	4,125	,000
X23	148	3,9595	,60472	,365	,331	-,365	4,435	,000
X24	148	3,9054	,57544	,363	,320	-,363	4,411	,000
X25	148	3,6689	,64300	,312	,236	-,312	3,790	,000
X26	148	4,0000	,53452	,372	,365	-,372	4,521	,000
X27	148	3,8378	,62872	,325	,277	-,325	3,951	,000
X28	148	4,1216	,54592	,372	,372	-,317	4,525	,000
Y1	148	4,0676	,57926	,350	,350	-,332	4,264	,000
Y2	148	3,8784	,59368	,365	,311	-,365	4,440	,000
Y3	148	3,8446	,60286	,358	,297	-,358	4,361	,000
Y4	148	3,8986	,59178	,352	,310	-,352	4,280	,000
Y5	148	3,7568	,65592	,320	,254	-,320	3,897	,000
Y6	148	3,8446	,51788	,395	,314	-,395	4,805	,000
Y7	148	3,9797	,62237	,310	,305	-,310	3,775	,000
Y8	148	3,9865	,60594	,320	,315	-,320	3,889	,000
Y9	148	3,9932	,55324	,349	,346	-,349	4,251	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data : Hasil Penelitian , 2016

Berdasarkan hasil tersebut di atas terlihat bahwa keseluruhan data yang diperoleh dalam penelitian ini telah berdistribusi normal yang diindikasikan dengan nilai Asymp. Sig. pada uji 2 sisi semua berada di bawah derajat kesalahan penelitian yaitu 0,05 atau 5%.

2. Uji Validitas Data

Tabel 3.5 Pearson Correlation

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,499**	,436**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	148	148	148
X2	Pearson Correlation	,499**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	148	148	148
Y	Pearson Correlation	,436**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	148	148	148

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data Diolah, 2016.

Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa nilai perason correlation lebih besar dari nilai r tabel oleh karenanya dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

3. Uji Reliabilitas Data

Tabel 3. 6 Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,894	,895	22

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data Diolah, 2016.

Berdasarkan hasil ouput spss tersebut diketahui bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,5 yang berarti bahwa data yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 3.7 Multiklonieritas Dengan Varian Inflation Factor

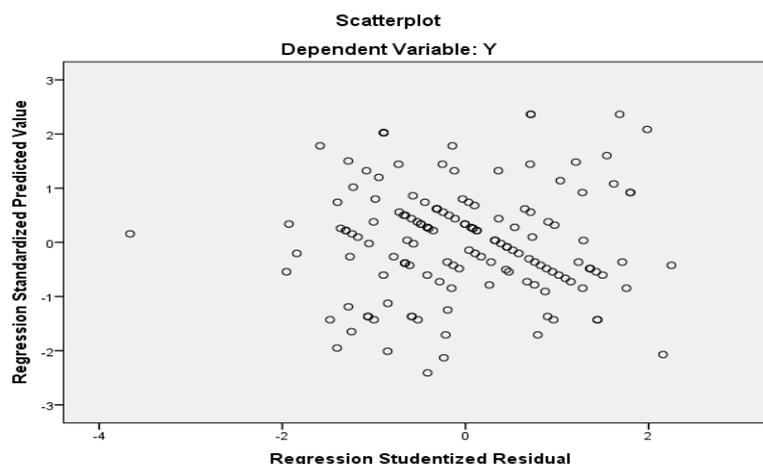
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,220	,225		5,428	,000					
	X1	,075	,051	,095	1,467	,144	,436	,121	,083	,751	1,332
	X2	,583	,055	,684	10,531	,000	,731	,658	,592	,751	1,332

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data Diolah, 2016.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF berada di bawah 10 yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalahmultikolonieritas

2. Uji Heteroskedesitas



Gambar 5.1. Scatter Plot Heteroskedesitas
Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah, 2016.

Berdasarkan gambar scatterplot tersebut diatas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 3.8 Autokorelasi Dengan Durbin Watson Test

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,541	85,554	2	145	,000	2,050

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data Diolah, 2016.

Berdasarkan hasil SPSS di atas terlihat bahwa nilai DW test adalah sebesar 2,050 yang berada antara 1,65 dan 2,35 yang berarti bahwa model penelitian ini terlepas dari masalah autokorelasi.

Uji kelayakan model

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi F yang diperoleh adalah 0,000 yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sudah baik dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuktikan persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,220 + 0,075X_1 + 0,583X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut

1. Nilai konstanta (a) = 1,220
Nilai konstanta adalah nilai dasar kinerja apabila nilai X1 dan X2 tidak ada dengan kata lain bahwa kinerja akan bernilai sebesar 1,220 jika pegawai tidak mendapat insentif dan tidak melakukan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Nilai koefisien variabel insentif (b1) = 0,075
Nilai koefisien variabel insentif adalah nilai pengaruh yang diberikan oleh variabel insentif terhadap kinerja pegawai dengan menganggap variabel lainnya tidak ada. Keberadaan nilai koefisien variabel insentif ini bersifat positif atau menambah nilai kinerja pegawai sebesar 0,075 atau dengan kata lain setiap kenaikan 1 satuan variabel insentif akan meningkatkan kinerja sebesar 0,075 satuan.
3. Nilai koefisien variabel disiplin (b2) = 0,583
Nilai koefisien variabel disiplin adalah nilai pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai dengan menganggap variabel lainnya tidak ada.

Keberadaan nilai koefisien variabel disiplin ini bersifat positif atau menambah nilai kinerja pegawai sebesar 0,583 atau dengan kata lain setiap kenaikan 1 satuan variabel insentif akan meningkatkan kinerja sebesar 0,583 satuan.

Tabel 3. 9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,541	,535	,23195

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Hasil Penelitian, Data Diolah, 2016.

Koefisien korelasi yang ditunjukkan tabel di atas adalah sebesar 0,736 yang berarti bahwa tingkat keeratan hubungan variabel bebas (insentif dan disiplin) adalah cukup kuat dengan 0,736 pada rentang 0 – 1.

Sedangkan nilai koefisien determinasi model penelitian ini yaitu sebesar 0,541, yang berarti bahwa variabel insentif dan disiplin memberikan sumbangan sebesar 54,1% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 45,9% disumbang oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Pengujian parsial pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan perbandingan nilai t signifikan dan derajat kesalahan penelitian diketahui bahwa nilai t signifikan lebih besar dari derajat kesalahan penelitian oleh karenanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak atau dengan kata lain bahwa insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

2. Pengujian parsial pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan perbandingan nilai t signifikan dan derajat kesalahan penelitian diketahui bahwa nilai t signifikan lebih kecil dari derajat kesalahan penelitian oleh karenanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau dengan kata lain bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Pengujian simultan pengaruh variabel insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan perbandingan nilai F signifikan dan derajat kesalahan penelitian diketahui bahwa nilai F signifikan lebih kecil dari derajat kesalahan penelitian oleh karenanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau dengan kata lain bahwa insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.
4. Pengujian arah pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai
Pengujian arah pengaruh dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien variabel insentif dengan angka 0 (nol). Berdasarkan nilai koefisien variabel insentif diketahui bahwa nilainya berada di atas angka 0 (nol) yang berarti bahwa arah pengaruh yang diberikan variabel insentif terhadap kinerja pegawai adalah positif.
5. Pengujian arah pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai
Pengujian arah pengaruh dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien variabel disiplin dengan angka 0 (nol). Berdasarkan nilai koefisien variabel disiplin diketahui bahwa nilainya berada di atas angka 0 (nol) yang berarti bahwa arah pengaruh yang diberikan variabel disiplin terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Pembahasan

1. Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel insentif dalam penelitian ini berpengaruh positif tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2001:117) yang memberikan definisi insentif sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas

prestasi standar, namun dalam penelitian ini seakan-akan pemberian tambahan balas jasa tidak begitu dianggap oleh pegawai dinas pendidikan kutim.

Banyak penyebab anggapan ini terjadi salah satunya adalah tambahan balas jasa terasa kecil bila dibandingkan dengan penghasilan dari kegiatan lain seperti honorarium kegiatan atau perjalanan dinas dan lumpsum yang diperoleh. Hal ini yang mengakibatkan tidak signifikannya pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai. Diberikan atau tidak insentif walaupun menambah kinerja namun tidak terlalu signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

2. Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2002:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku kinerja pegawai akan cenderung meningkat kearah yang lebih baik. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tolok ukur disiplin kerja pegawai negeri sipil yaitu mentaati kewajiban yang tidak boleh melanggar larangan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas. Kecenderungan pegawai dalam menanggapi motivasi yang diberikan yaitu reward dan punishment, lebih cenderung tanggap terhadap punishment dari pada reward.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Insentif dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja

- pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, hipotesis diterima
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, untuk itu hipotesis ditolak.
 3. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur untuk itu hipotesis diterima.
 4. Arah pengaruh yang diberikan oleh insentif maupun disiplin adalah positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur.

Saran

1. Dalam pemberian insentif agar lebih mengutamakan perhitungan atas apa yang dihasilkan bukan hanya berdasarkan pangkat atau golongan dan tingkat kesenioritasan saja, namun lebih kepada beban kerja yang ditanggung.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin pegawai karena hasil penelitian ini mendukung hal tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Almasdi, Yunus. 2006. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anonim. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Anonim. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Tolok Ukur Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Anthony dan Govindarajan. 2005. *Management Control System*, Edisi 11, penerjemah: F.X. Kurniawan
- Tjakrawala, dan Krista. Penerbit Salemba Empat, Buku 2, Jakarta
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Bacal Robert. 2005. *Performance Management* (alih bahasa oleh Surya Dharma). Jakarta: PT Sun.
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resources Management: An Experiential Approach,3rdedition*, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Jihen. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Gujarati, Damodar, 1995. *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, Dede. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI. Tesis tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- _____, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- _____, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- _____, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar*,

Pengertian, dan Masalah. Jakarta:
PT. Toko Gunung Agung

_____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Mahmudi. (2005), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.

Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum.2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat.*Jakarta :Penerbit Media Bangsa.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan.* Rineka Cipta. Jakarta

Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai,Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.*RajaGrafindo Persada, Jakarta

Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods.* Rex Printing Company. Quezon City.

Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan,* Rineka Cipta, Jakarta.

Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: Bumi Aksara.