

Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Sitria Amalia Khumaira¹

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

* E-mail: amaliasitria75@gmail.com

Untuk mengutip artikel ini:

Khumaira SA, 2020, 'Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau', Jurnal Ekonomi KIAT, vol. 31, no. 2, hal. 34-45.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan profesionalisme terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin kerja dan kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap disiplin kerja dan kinerja. Pengaruh langsung antara insentif dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan terbukti lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan pengaruh insentif dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

This study aims to analyze the effect of incentives and professionalism on employee discipline and performance at the Regional Secretariat General Bureau of Riau Province. The data analysis technique used is multiple linear regression. The population in this study were employees of the Regional Secretariat General Bureau of Riau Province. The results of this study indicate that there is a significant influence between incentives on work discipline and performance, there is a significant influence between professionalism on work discipline and performance. The direct effect between incentives and professionalism on employee performance is proven to be smaller than the indirect effect through work discipline. This explains that work discipline has an important role in increasing the influence of incentives and professionalism on employee performance on the employees of the General Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province.

Kata kunci: Insentif, Profesionalisme, Disiplin, Kinerja

1. Pendahuluan

Tata Pemerintahan adalah suatu mekanisme interaksi para pihak terkait yang berada di lembaga pemerintah, lembaga legislatif dan masyarakat, baik secara pribadi maupun kelompok untuk bersama-sama merumuskan berbagai kesepakatan yang berkaitan dengan manajemen pembangunan dalam suatu wilayah hukum atau administratif tertentu. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, pihak yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan di daerah memerlukan dasar atau prinsip Tata Pemerintahan daerah yang baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan perannya dalam Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD).

Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan 40% bagi unsur perilaku kerja.

Untuk melihat kinerja pegawai pada Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Prov. Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 1 Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Prov. Riau 2015-2019

Indikator Penilaian	Tahun				
	2015	2016	2017	2018	2019
Program dan Kegiatan	7 Program dan Kegiatan	7 Program dan Kegiatan	7 Program dan Kegiatan	7 Program dan Kegiatan	7 Program dan Kegiatan
Waktu Penyelesaian	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan
Realisasi Program	87%	76%	56%	78%	71%
Program dan Kegiatan Tidak Tercapai	13%	34%	44%	22%	29%

Sumber: Bagian Biro Umum Sekretariat Daerah Prov. Riau, 2020

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa Indikator Kinerja Utama dari tahun 2015-2019 target sasaran yang harus dicapai dalam mendukung terlaksananya Misi Kepala Daerah sebanyak 7 Sasaran Strategis, yaitu Peningkatan Dan Pengembangan Pengelolaan Keuangan Daerah, Peningkatan Pelayanan Kedinasan Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, Pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur, Pelayanan umum dan Peningkatan disiplin aparatur Dengan waktu penyelesaian kerja yang diberikan selama 12 bulan. Realisasi program dan kegiatan yang dicapai pada tahun 2015 sebesar 87% dengan Program dan Kegiatan Tidak Tercapai sebesar 13%. Pada tahun 2016 pencapaian realisasi program turun menjadi 76% dengan meningkatnya Program dan Kegiatan Tidak Tercapai sebesar 24%. Pada tahun 2017 kembali menurun menjadi 56% dengan tingkat Program dan Kegiatan Tidak Tercapai 44%. Pada tahun 2018 kembali meningkat menjadi 78% dengan tingkat Program dan Kegiatan Tidak Tercapai 22% dan pada tahun 2019 capaian program dan kegiatan menurun menjadi menjadi 71% dengan tingkat Program dan Kegiatan Tidak Tercapai 29%. Berfluktuasinya tingkat pencapaian program dan kegiatan yang terjadi disebabkan karena kurang profesional ASN serta disiplin yang dimiliki ASN dalam menyelesaikan kerja, ditambah lemahnya pengawasan yang dilakukan atasan sehingga tingkat kesalahan kinerja ASN menjadi meningkat, selain itu meningkatnya kesalahan kinerja ASN juga dipengaruhi belum optimalnya peran serta masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2015 Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati

kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan /atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pada observasi awal terdapat kecenderungan yang dilakukan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau, menunjukkan adanya beberapa persoalan pada kedisiplinan. Persoalan-persoalan itu antara lain masih adanya beberapa pegawai yang santai dan tidak berkerja hingga tidak berada di kantor pada saat jam kerja, belum semua pegawai bekerja secara optimal, adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja yang telah ditetapkan, adanya pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan lain sebagainya.

Disiplin Pegawai dapat dilihat dari ketentuan masuk kerja. Berikut adalah rekapitulasi absensi Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan hasil absensi selama 12 bulan terakhir pada tahun 2019-2020:

Tabel 2 Absensi Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Prov. Riau, 2020

Bulan	Absensi	Jumlah Pegawai	Jumlah Total
		Absen/bulan	Absen/bulan
Maret	Pagi	40	179
	Siang	55	169
	Sore	64	362
April	Pagi	50	234
	Siang	60	200
	Sore	65	325
Mei	Pagi	69	411
	Siang	54	173
	Sore	61	213
Juni	Pagi	56	198
	Siang	49	132
	Sore	58	176
Juli	Pagi	57	378
	Siang	48	212
	Sore	51	289
Agustus	Pagi	43	221
	Siang	38	105
	Sore	40	154
September	Pagi	35	159
	Siang	34	104
	Sore	35	121
Oktober	Pagi	31	183
	Siang	26	100
	Sore	33	136
November	Pagi	35	209
	Siang	28	83
	Sore	33	127
Desember	Pagi	11	88
	Siang	9	49

Bulan	Absensi	Jumlah	Jumlah
		Pegawai Absen/bulan	Total Absen/bulan
Januari	Sore	11	76
	Pagi	24	205
	Siang	24	174
	Sore	26	187
Februari	Pagi	25	140
	Siang	18	36
	Sore	20	49

Sumber: Biro Umum Sekretariat Prov. Riau 2020

Dari tabel 2 dapat dilihat meningkatnya angka absensi yang terjadi pada 12 bulan atau 1 tahun terakhir dan dalam tiap bulannya selalu ada pegawai yang tidak hadir atau tidak melakukan absen dengan menggunakan *finger print* tanpa keterangan. Hal ini berhubungan dengan teori disiplin kerja seperti yang telah dijelaskan bahwa disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya yang terjadi pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Riau, dengan tingginya absensi hingga mencapai 17.63% menandakan pegawai tidak begitu mengutamakan tugas-tugas yang kemudian dilimpahkan kepada pegawai yang lain.

Insentif adalah pengupahan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab dari pegawai tersebut. Selain gaji, pegawai negeri sipil juga memperoleh tambahan penghasilan (TPP), yang tujuannya untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan integritas pegawai.

Pemberian TPP ini berdasarkan dari penilaian prestasi kerja dengan berdasarkan dari SKP pada tiap pegawai dan tingkat disiplin yang merupakan bagian dari perilaku kerja yang dinilai dari frekuensi kehadiran pegawai. Yang menjadi patokan tingkat disiplin kerja pada TPP ini meliputi mengkuti apel, peringatan hari besar nasional, masuk kantor sesuai dengan waktu dan kehadiran ditempat kerja yang dinilai oleh atasan langsung. Berikut adalah tabel besaran TPP:

Tabel 3 Besaran TPP Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau Tahun 2019

No.	Kelas Jabatan	Besaran TPP	Keterangan
1	13	17.309.250	Eselon III dan Jabatan Fungsional (grade setiap Jabatan sesuai
2	12	15.471.750	
3	11	13.634.250	

No.	Kelas Jabatan	Besaran TPP	Keterangan
			dengan Peraturan Gubernur tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau)
4	10	11.796.750	Eselon IV dan Jabatan Fungsional (grade setiap Jabatan sesuai dengan Peraturan Gubernur tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau)
5	9	9.959.250	
6	8	8.121.750	
7	7	8.085.000	Penelaah Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa (POKJA ULP)
8	7	6.284.250	Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional (grade setiap Jabatan sesuai dengan Peraturan Gubernur tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau)
9	6	4.814.250	
10	5	4.063.264	
11	4	4.018.613	
12	3	3.304.193	
13	2	2.899.575	
14	1	2.822.400	

Sumber : SKGUB 257-III-2018 Besaran TPP, 2020

Dalam Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa setiap poin dalam nilai jabatan setara dengan Rp.7.350 yang mana dapat diartikan setiap kurangnya poin dalam nilai jabatan akan dikurangi dari TPP sebesar Rp.7.350. Dengan berlakunya TPP ini diharapkan pegawai lebih meningkatkan prestasi kerja dan disiplin sesuai dengan kriteria yang dibelakukan.

Akan tetapi pemberian TPP ini menggunakan *grade*, yang dimana penetapan *grade* itu sendiri berdasarkan dari tingginya tingkat pendidikan dan dari jabatan para pegawai itu sendiri. Dimana lama berkerja atau senioritas tidak menjadi salah satu hal yang menentukan *grade*. Jadi walaupun sudah memiliki pengalaman kerja yang lama namun memiliki jenjang pendidikan yang tidak tinggi TPP yang diterima akan

lebih rendah dari pendidikan yang lebih tinggi tetapi minim pengalaman. Kemudian terdapatnya potongan pajak terhadap TPP untuk pegawai yang memiliki golongan III keatas, dan tidak adanya potongan pajak untuk pegawai dengan golongan III kebawah walaupun besaran TPPnya lebih tinggi karena jenjang pendidikan yang lebih tinggi menjadikan pegawai merasa tidakpuasan.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor: 8 Tahun 2019 profesionalisme adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan.

Pada Biro Umum Setda Provinsi Riau dituntut untuk bergerak cepat dan sigap dikarenakan banyak mengurus surat menyurat yang harus segera diselesaikan, sedangkan pegawai di Biro umum masih ada yang kurang memiliki inisiatif dan kurang inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian masih ditemukan juga pegawai yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan posisinya yang saat ini ditempatkan, sehingga tidak dapat memaksimalkan ilmu yang sebelumnya telah didalaminya.

Fenomena yang terjadi adalah kualifikasi pendidikan pegawai di beberapa subbagian pada Biro Umum Setda Provinsi Riau tidak sesuai dengan bagiannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 1.4:

Tabel 4 Subbagian dan Gelar Pendidikan

No	Subbagian	Gelar Pendidikan Yang Tidak Sesuai	Gelar seharusnya
1	Subbagian Akuntansi dan Penatausahaan Aset	1. S.Hut 2. S.Sos	SE, Ak
2	Subbagian Keuangan dan Verifikasi Setda	1. S.Pd. 2. S.Sos	SE, Ak S.Kom
3	Subbagian Persuratan	1. S.Sos	S.Kom S.Adm
4	Subbagian Tata Usaha Pimpinan dan Staf Ahli	1. S.Hut 2. S.Si 3. BA	S.Kom S.Adm

Sumber: Biro Umum Sekretariat Prov. Riau 2020

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa masih dijumpainya pegawai yang tidak sesuai antara pendidikan yang pernah ditempuh dengan posisi bidang tempat bekerja, sehingga terjadi kendala karena spesifikasi pekerjaan yang berbeda dengan yang pernah didapatkan

dalam pendidikan, sulit mengembangkan kemampuan diri dengan maksimal. Kemudian didapati juga beberapa kendala dimana sebagian berusia kurang produktif sehingga adanya kurang inovasi dan inisiatif untuk mengembangkan kemampuan dalam berkerja, terdapat juga pegawai yang harus diberikan tekanan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan baru kemudian mau bekerja, sehingga masih belum terbentuknya pegawai-pegawai yang memiliki sikap professional dalam bekerja.

2. Tinjauan Teoritis

2.1. Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (2011) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang Pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada Pegawai sesuai dengan job descriptionnya. Tika (2010), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja disini merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk pencapaian tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah tersebut. Kinerja juga merupakan apa yang diharapkan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo:2012). Selanjutnya Dharma (2011) menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan prilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

2.2. Disiplin

Pasal 86 UU ASN disebutkan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dajatuhi hukuman disiplin. Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan /atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP No. 53 Tahun 2015)

Dengan disiplin pada pegawai yang tinggi atau baik, para pegawai secara keseluruhan akan mentaati semua peraturan yang ada dan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai

dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Fathoni (2016) “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sasaran utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin”.

3.3 Insentif

Menurut Dessler (2012: 440) mengemukakan Insentif populer dengan sebutan Insentif finansial (*financial incentives*). Insentif finansial merupakan hadiah atau bonus finansial yang diberikan kepada karyawan atas kelebihan produktivitas mereka diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dengan kata lain Insentif kerja merupakan pemberian uang diluar dari gaji yang dilakukan oleh pihak manajemen sebagai pengakuan terhadap kinerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. G. R Terry (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 234) mengemukakan “*Lattery incentive means that which incites or a tendency to incite action*”.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli diatas, dapat diartikan insentif merupakan suatu imbalan atau tambahan yang diterima pegawai diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, pemberian insentif dapat berupa materi maupun non materi dengan tujuan dapat meningkatkan motivasi atau semangat bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja menjadi lebih baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja pegawai. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak pegawai serta mendukung kesejahteraan hidupnya.

3.4. Profesionalisme

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Profesionalisme dapat diartikan sebagai mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Pendapat dari Gunz (2014) mengatakan bahwa untuk menjadi seorang individu yang profesional, seseorang harus memiliki komitmen profesional yang tinggi untuk menggunakan waktu dan energinya dalam mempelajari dan menerapkan pengetahuan dan ketrampilan profesionalnya.

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor: 8 Tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara, dimensi pengukuran profesionalisme ASN adalah terdiri dari:

1. Kualifikasi pendidikan
2. Pengembangan kompetensi
3. Perilaku kerja

Dalam pandangan (Tjokrowinoto 2011:191), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau bertempat di Jl. Jend. Sudirman No,460, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek, yaitu data dalam bentuk kuesioner yang berisi tanggapan atas pernyataan tertulis yang diajukan oleh peneliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Populasi menurut Sugiono (2012:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Prov. Riau tahun 2019 sebanyak 109 orang.

Menurut Sugiono (2012:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah tehnik dengan teknik *sensus* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi, dalam penelitian ini berjumlah 109 orang pegawai.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu Kuesioner. Dalam kuesioner ini digunakan skala ordinal yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Data

Analisis Regresi Tahap 1

a. Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Tabel 5 Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	30.514	1.849			16.504	.000
Insentif	.160	.068	.243		2.361	.020
Profesionalisme	.394	.178	.228		2.212	.029

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan Tabel 5 model regresi berganda untuk Disiplin Kerja atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Insentif dan Profesionalisme.

$$\text{Disiplin Kerja} = 30.514 + 0.160X_1 + 0.394X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 30.514 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Insentif dan Profesionalisme yang mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai maka besarnya Disiplin Kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan sebesar 30.514.

b. Koefisien Insentif (b_1)

Pada variabel Insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0.160 yang berarti bahwa jika asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka besarnya pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan sebesar 0.160. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara insentif terhadap disiplin kerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi Insentif pada Biro

semakin tinggi Insentif pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau maka akan menyebabkan Disiplin Kerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau naik.

Hasil Uji Pengaruh Individual (Uji t) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja

H0 : $b_1 = 0$ Tidak ada pengaruh insentif terhadap disiplin kerja

H1 : $b_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel insentif sebesar 0.020. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.020 < 0,05$), maka H0 ditolak; yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin kerja.

b. Pengaruh Profesionalisme terhadap Disiplin Kerja

H0 : $b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh Profesionalisme terhadap Disiplin Kerja

H2 : $b_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel Profesionalisme sebesar 0.029. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.029 < 0,05$), maka H0 ditolak; yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Disiplin Kerja.

Analisis Regresi Tahap II

a. Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Tabel 6 Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Sumber : Olah data 2020

Berdasarkan Tabel 6 model regresi berganda untuk kinerja karyawan atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Insentif dan Profesionalisme sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 8.683 + 0.086X_1 + 0.395X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 8.683 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Insentif dan Profesionalisme yang mempengaruhi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8.683	.962		9.028	.000
Insentif	.086	.035	.230	2.448	.016
Profesionalisme	.395	.093	.401	4.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau maka akan menyebabkan Disiplin Kerja pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau naik.

c. Koefisien Profesionalisme (b_2)

Pada variabel Profesionalisme mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0.394 yang berarti bahwa jika asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka besarnya pengaruh Profesionalisme terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan sebesar 0.394. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Profesionalisme terhadap Disiplin Kerja Pegawai menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti

kinerja pegawai maka besarnya kinerja pegawai pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan sebesar 8.683

b. Koefisien Insentif (b_1)

Pada variabel Insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0.086 yang berarti bahwa jika asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan sebesar 0.086. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara insentif terhadap kinerja pegawai hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi insentif pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau maka akan menyebabkan kinerja pegawai pada pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau naik.

c. Koefisien Profesionalisme (b_2)

Pada variabel Profesionalisme mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0.395 yang berarti bahwa jika asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka besarnya pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan sebesar 0.395. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara Profesionalisme terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi profesionalisme pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau maka akan menyebabkan kinerja pegawai pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau naik.

Hasil Uji Pengaruh Individual (Uji t) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

H0 : $b_4 = 0$ Tidak ada pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

H4 : $b_4 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel insentif sebesar 0.016. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.016 < 0,05$), maka H0 ditolak; yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

H0 : $b_5 = 0$ Tidak ada pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

H5 : $b_5 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel Profesionalisme sebesar 0.000. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.000 < 0,05$), maka H0 ditolak; yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Regresi Tahap III

Tabel 7 Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.798	1.867			2.569	.012
Disiplin	.268	.049	.470		5.503	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, 2020.

Bedasarkan Tabel 7 model regresi sederhana untuk kinerja karyawan atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Disiplin Kerja sebagai berikut

$$\text{Kinerja} = 4.798 + 0.268 Y_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta :

konstanta sebesar 4.798 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai maka besarnya kinerja pegawai pada pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan sebesar 4.798.

b. Koefisien disiplin kerja (b_3)

Pada variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0.268 yang berarti bahwa jika asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan sebesar 0.268 Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah. Sehingga semakin tingginya disiplin kerja pegawai pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau akan menyebabkan kinerja

pegawai juga semakin naik atau tinggi, dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap.

Hasil Uji Pengaruh Individual (Uji t) adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H0 : $b_7 = 0$ Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H7 : $b_7 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai p-value hasil uji-t dari variabel disiplin kerja sebesar 0.000. Dikarenakan nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.000 < 0,05$), maka H0 ditolak; yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

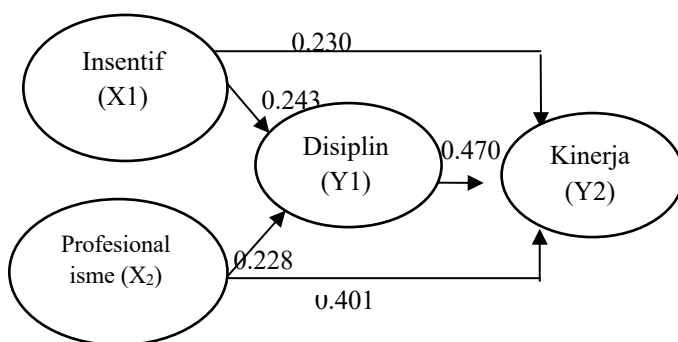
Analisis Regresi Tahap IV

Analisis Pengaruh Path

Berdasarkan dari tabel 5 tabel 6 dan tabel 7 dimana terdapat variabel bebas terdiri dari Insentif (X_1), Profesionalisme (X_2) dan Disiplin Kerja (Y_1) sebagai variabel *intervening*, sedangkan Kinerja Pegawai (Y_2) sebagai variabel terikat. Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut :

Gambar 1

Hasil analisis jalur (Path Analysis) antara X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2



Sumber : Hasil olah data, 2020

Analisis Sobel

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Uji sobel ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel insentif terhadap variabel kinerja melalui variabel disiplin kerja.

Adapun hasil dari perhitungan uji sobel adalah :

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
 &= \sqrt{(0.205^2 \cdot 0.059^2) + (0.236^2 \cdot 0.050^2) + (0.059^2 \cdot 0.050^2)} \\
 &= \sqrt{0.000146 + 0.000139 + 0.0000087} \\
 &= \sqrt{0.0002937} = 0.017
 \end{aligned}$$

Untuk signifikansi tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ab}{sab} \\
 &= \frac{0.236 \times 0.205}{0.017} = 2.84
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan sobel test diatas nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2.84 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.84 > 1.98$ sehingga variabel disiplin kerja mampu memediasi hubungan pengaruh antara insentif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Uji sobel ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening.

Adapun hasil dari perhitungan uji sobel adalah :

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
 &= \sqrt{(0.187^2 \cdot 0.156^2) + (0.608^2 \cdot 0.047^2) + (0.156^2 \cdot 0.047^2)} \\
 &= \sqrt{0.00084 + 0.000738 + 0.0000537} \\
 &= \sqrt{0.0016317} = 0.0397
 \end{aligned}$$

Untuk signifikansi tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{ab}{sab} \\
 &= \frac{0.608 \times 0.187}{0.0397} = 2.864
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan sobel test diatas nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2.84 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.864 > 1.98$ sehingga variabel disiplin kerja mampu memediasi hubungan pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

1 Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.020. Pegawai yang mendapatkan TPP/Single Salary dari lama bekerja, karena mereka selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Artinya semakin tinggi insentif maka disiplin akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurkhasanah (2017), Amalia (2017) dan penelitian dari dan Sejati dkk (2018) yang mana insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Riau sendiri mendapatkan insentif atau yang lebih dikenal dengan TPP/Single Salary sendiri berdasarkan dari SKP pegawai yang mana 40% dinilai berdasarkan sikap atau disiplin pegawai melalui absensi.

2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.029. Untuk senantiasa mengembangkan kompetensi diri dalam mencapai pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka hal yang mendasar dari seorang pegawai adalah selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Artinya semakin tinggi profesional pegawai maka disiplin akan meningkat

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maradona (2016) yang mana hasil penelitian menunjukkan profesionalisme berpengaruh terhadap disiplin. Oleh karena itu orang yang memiliki sikap profesional akan selalu mentaati peraturan yang berlaku karena melanggar peraturan atau bertindak tidak disiplin merupakan sikap yang tidak profesional.

3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.016.. Pegawai yang mendapatkan TPP/Single Salary dari lama bekerja dikarenakan memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Artinya semakin tinggi insentif, maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Djuwanto (2017), Nurkhasanah (2017) dan Djuwanto (2017) dengan temuan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil yang berbeda

pada beberapa penelitian seperti penelitian. Para pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari hari, sehingga pegawai akan berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dan juga kedisiplinan menjadi lebih baik. Agar dinilai dan mendapat penghargaan dari organisasi. Dan pada Biro Umum sendiri penghargaan atau imbalan tersebut berupa TPP/Single Salary.

4 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000. Dengan selalu mengembangkan kompetensi diri pegawai dalam mencapai pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka pegawai memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Artinya semakin profesional seorang pegawai maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumimpunu (2018) yaitu dengan hasil profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja, namun pada penelitian Ismail (2018) Profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja dengan nilai signifikansi *t statistic* sebesar 0.000. Pegawai yang selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Artinya semakin baik disiplin maka kinerja akan meningkat.

Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisa (2019), Rumimpunu (2018), Saputra (2017) dan Oktavia (2014) memperlihatkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Dengan mentaati peraturan - peraturan yang berlaku pada organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku pada organisasi, kinerja pegawai akan cenderung semakin meningkat kearah yang lebih baik. Hasil dalam penelitian ini mendukung Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tolak ukur disiplin kerja pegawai negeri sipil yaitu diantaranya mentaati kewajiban-kewajiban yang tidak boleh melanggar larangan pegawai negeri sipil yang berlaku.

6 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai yang mendapatkan Single Salary, mereka akan selalu mentaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan sehingga, maka pegawai memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Artinya insentif yang baik didukung dengan disiplin maka kinerja akan meningkat

Insentif atau yang lebih dikenal dengan TPP/Single Salary bagi PNS diatur sesuai dengan posisi dan jabatannya pada instansi pemerintah tempat ia bekerja. Pengelolaan insentif yang baik dan benar, akan memelihara dan mempertahankan tingkat kedisiplinan serta prestasi kerja pegawai. Pemimpin sebaiknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di suatu organisasi demi meningkatkan kedisiplinan serta kesejahteraan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurkhasanah (2017) dan Saputra (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja.

7 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Untuk mengembangkan kompetensi pegawai, maka perlunya sikap disiplin pegawai sehingga memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Artinya profesionalisme yang baik didukung dengan disiplin maka kinerja akan meningkat

Penelitian yang dilakukan oleh Maradona (2016) dengan temuan penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin memediasi pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja. Keberhasilan dari suatu lembaga ataupun instansi akan bergantung pada kinerja dan tingkat kedisiplinan dari pegawainya. Salah satu upaya dalam mendukung tercapainya tujuan dari instansi, maka pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap seseorang atau sekelompok orang yang dapat dilihat melalui perbuatan atau tingkah laku yang positif dengan mentaati peraturan yang beraku dan memiliki kesadaran serta keinginan untuk bertanggung jawab, dan patuh tanpa merasa terpaksa.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin

Kerja dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Riau” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi insentif maka disiplin akan meningkat.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin tinggi profesional pegawai maka disiplin akan meningkat
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi insentif, maka kinerja akan meningkat
4. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin profesional seorang pegawai maka kinerja akan meningkat.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin maka kinerja akan meningkat.
6. Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Artinya insentif yang baik didukung dengan disiplin maka kinerja akan meningkat
7. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Artinya profesionalisme yang baik didukung dengan disiplin maka kinerja akan meningkat

Saran

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan :

1. Bagi instansi, khususnya Biro Umum Sekretariat Provinsi Riau untuk memperhatikan insentif atau TPP/Single salary. Dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang lebih tinggi untuk standar gaji yang diberikan pada pekerjaan yang mungkin sama. Kemudian didukung dengan lingkungan yang aman, nyaman, dan menarik didasari oleh banyak kebutuhan. Kemudian pemberian single salary yang didasarkan pada kemampuan dan lebih memperhatikan senioritas agar pegawai lebih merasa dihargai dengan hanya tidak melihat dari segi pendidikannya saja yang kemudian akan meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja dari Biro Umum Sekretariat Provinsi Riau.
2. Bagi peneliti lain yang tertarik meneliti pada bidang-bidang yang berhubungan dengan peningkatan disiplin dan kinerja pegawai. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai inspirasi dan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian pada bidang yang sejenis. Untuk

penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan hal-hal berikut ini :

- a. Penelitian dapat dilakukan dengan menambah variabel dan mengganti indikator-indikator yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Bagi penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel lainnya yang dapat menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, seperti Motivasi Kerja.
- b. Membandingkan beberapa objek penelitian, misalnya perusahaan atau perbankan.

Referensi

- Amalia, Rizca. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung., *Jurnal Manajerial*, Januari 2017
- Annisa, Rizky. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai OPD Kota Bandar Lampung. *Jurnal Universitas Bandar Lampung*.
- Bacal Robert. 2012. *Performance Management*. Jakarta: PT Sun
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
- Dewi, A.A Diah Parami. 2010. "Identifikasi Faktor-faktor Profesionalisme Manajer Proyek Pada Proyek Konstruksi". *Jurnal UNUD*. Denpasar: Dosen Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Udayana Denpasar.
- Dharma, S. 2015 . *Manajemen Kinerja*, Falsafah, Teori dan Penerapannya. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Djuwanto. 2017. Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, VOL. 18, NO. 01, JULI 2017 – 83
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail. 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* Issue 1 (Agustus, 2018)
- Kadarisman (2012: 182)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, Harry. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Journal Archives of Business Research* – Vol.7, No.7 Publication Date: July. 25, 2019
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafril dan Aida Vitayala Hubeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nazir. 2012. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nurkhasanah, 2017. Analisis Insentif, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi (Studi Pada KWSG Regional 2 Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 43 / Th. XXIV / Oktober 2017.
- Oktavia, Fenny, Dwi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 6 No. 2 Desember 2014
- Paoki, Esther Patricia. 2017. The Effect Of Work Discipline And Team Work On Employee Performance (Case Study At PT. Bahasa Technology Solutions). *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal.2385-2393
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2015 Disiplin Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 167 Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor: 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
- Priansa, Donni Juni, dkk. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan Engkos dan Kuncoro, Achmad. 2015. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Viethzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumimpunu, Reinhard, J. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3358 – 3367
- Saputra, Wisnu. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 5. No. 2 Mei 2017.
- Sastrohadwiryono. Siswanto 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tika. Pabundu, 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*: Bumi Aksara, Jakarta
- Tjokrowinoto, Muljarto. 2011. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Tohardi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.