



Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga

Nia Hasanah Hutabarat

STIE Al Washliyah, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Kedisiplinan,
Insentif,
Kinerja Pegawai

Keywords:
Discipline,
Incentives,
Employee Performance.

Email :
niahasanahhutabarat@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 pegawai, dan karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 23 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 10,489 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 2,232 dan signifikansi $0,030 < 0,05$. Secara simultan, Kedisiplinan dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 75,792 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,184 + 0,616X_1 + 0,139X_2$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,727 menunjukkan bahwa 72,7% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kedisiplinan dan Insentif, sedangkan 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan dan pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

This study aims to determine the effect of Discipline and Incentives on Employee Performance at the Regional Financial, Revenue, and Asset Management Agency of Sibolga City. The population in this study consisted of 60 employees, and since the population was fewer than 100 individuals, all members of the population were used as the sample (census sampling). This research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis with SPSS version 23 at a 5% significance level ($\alpha = 0.05$). The results indicate that partially, Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a t-value of 10.489 and a significance value of $0.000 < 0.05$, while Incentives also have a positive and significant effect on Employee Performance with a t-value of 2.232 and a significance value of $0.030 < 0.05$. Simultaneously, Discipline and Incentives significantly influence Employee Performance, as indicated by an F-value of 75.792 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The regression equation obtained is $Y = 13.184 + 0.616X_1 + 0.139X_2$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.727 shows that 72.7% of the variation in Employee Performance can be explained by Discipline and Incentives, while the remaining 27.3% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, improving discipline and providing appropriate incentives can enhance employee performance optimally.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](#)

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja saat ini menuntut setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bertahan dan mencapai tujuan organisasi (Masram & Muah, 2015). Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, karena melalui kinerja pegawai tujuan strategis organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai mencakup kemampuan menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi, serta menunjukkan pencapaian hasil kerja yang optimal (Marwan et al., 2020).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, menaati aturan internal, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, meskipun pegawai menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, masih ditemukan masalah disiplin seperti keterlambatan, pulang lebih awal, dan istirahat yang tidak sesuai aturan, yang berdampak negatif terhadap kinerja instansi (I. Khodijah, A.Md., wawancara, 2025; N. Putra, S.Pi., wawancara, 2025).

Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kota Sibolga – Nia Hasanah Hutabarat

Selain kedisiplinan, pemberian insentif juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Insentif tidak hanya berupa uang, tetapi juga bisa dalam bentuk penghargaan, jaminan sosial, atau kenaikan jabatan. Pemberian insentif yang tepat memacu pegawai untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan prestasi kerja, dan menumbuhkan loyalitas terhadap instansi (Sembiring, 2018; Nuraini, 2015; Wijayanti, 2015).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai. Sembiring (2018) menemukan bahwa insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit. Wijayanti (2015) menunjukkan bahwa kedisiplinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PO. Nusantara Kudus, sedangkan Nuraini (2015) menegaskan bahwa pemberian insentif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di departemen penjualan CV. Logam Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pegawai, sedangkan pemberian insentif dapat memacu semangat dan loyalitas kerja. Hipotesis penelitian ini adalah: H1, kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; H2, insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan H3, kedisiplinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan filosofi positivisme, bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2018). Lokasi penelitian berada di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, Jalan S. Parman No. 62, Kelurahan Pasar Belakang, Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga, dan dilaksanakan dari April hingga Agustus 2025.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi tersebut sebanyak 60 orang, yang juga dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi (Asra et al., 2016). Data penelitian berasal dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari pegawai melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, buku referensi, dan literatur terkait kedisiplinan, insentif, dan kinerja pegawai (Sugiyono, 2016).

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, kuesioner, dan observasi. Wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai masalah yang diteliti, kuesioner digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara sistematis, dan observasi dilakukan untuk mencatat perilaku serta situasi kerja pegawai secara langsung (Sugiyono, 2017; Patton, 2015).

Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu kedisiplinan dan insentif, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Sugiyono, 2018). Kedisiplinan diukur melalui tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2016; Agustini, 2019). Insentif diukur berdasarkan kinerja, lama kerja, kebutuhan, serta keadilan dan kelayakan pemberian insentif (Sinambela, 2018). Kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Mangkunegara, 2015; Robbins & Timothy, 2016).

Validitas instrumen diuji dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel ($\alpha = 0,05$), sedangkan reliabilitas diukur menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria reliabel jika $\alpha > 0,60$ (Sugiyono, 2018; Ghazali, 2018).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Uji asumsi klasik meliputi multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel independen ($VIF < 10$; $Tolerance > 0,10$) dan heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual seragam (Ghozali, 2016; Susanto, 2015). Analisis statistik mencakup regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai, uji korelasi untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk menentukan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017; Sujarweni, 2015). Uji hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t) untuk menilai pengaruh individual variabel independen terhadap kinerja dan uji simultan (F) untuk menilai pengaruh bersama antara kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai (Paleni, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner terhadap 60 responden di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga, karakteristik responden dianalisis berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada rentang 32–40 tahun sebanyak 52%, diikuti 41–49 tahun sebesar 27%, 50–58 tahun 13%, dan 23–31 tahun 8%, menunjukkan mayoritas pegawai berada pada kelompok usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki mendominasi responden sebanyak 62%, sementara perempuan 38%, sehingga komposisi pegawai laki-laki lebih tinggi. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan sarjana (S-1) sebesar 50%, diikuti pascasarjana (S-2) 18%, diploma 17%, dan SMA sederajat 15%, menunjukkan mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Data ini memberikan gambaran bahwa responden penelitian sebagian besar merupakan pegawai berusia produktif, berjenis kelamin laki-laki, dan memiliki pendidikan formal minimal S-1, sehingga representatif untuk analisis pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai.

Deskriptif Variabel

1. Variabel X1 (Kedisiplinan)

Hasil survei terhadap kedisiplinan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga menunjukkan bahwa responden memiliki kedisiplinan yang baik. Nilai rata-rata masing-masing item pada variabel X1 berkisar antara 3,50 hingga 3,85, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,67, yang termasuk dalam kategori baik. Secara rinci, tanggapan responden terhadap pernyataan “Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku” memperoleh nilai rata-rata 3,68, pernyataan “Saya segera memberitahukan atasan atau pihak yang berwenang jika akan terlambat atau tidak hadir” memperoleh nilai rata-rata 3,60, dan pernyataan “Saya selalu mematuhi aturan atau prosedur yang berlaku di tempat kerja” memperoleh nilai rata-rata 3,62. Pernyataan lainnya, seperti “Saya berusaha mengikuti standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan” (3,77), “Saya selalu mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab” (3,63), serta “Saya bekerja dengan penuh kesadaran dan niat yang baik, tanpa merasa terpaksa” (3,70), juga termasuk kategori baik. Demikian pula, pernyataan “Saya selalu siap untuk melaksanakan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan” (3,72), “Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan” (3,50), dan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan” (3,85) menunjukkan kedisiplinan yang baik di lingkungan kerja.

2. Variabel X2 (Insentif)

Hasil survei terhadap insentif di lingkungan kerja menunjukkan bahwa responden menilai sistem insentif yang ada sudah baik. Nilai rata-rata setiap item pada variabel X2 berkisar antara 3,27 hingga 3,58, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,46, termasuk kategori baik. Secara rinci, tanggapan terhadap pernyataan “Saya merasa bahwa insentif yang diterima berdasarkan hasil kinerja yang dicapai” memperoleh nilai rata-rata 3,27. Pernyataan “Saya menilai proses pemberian insentif di tempat kerja berdasarkan pencapaian kinerja saya” memiliki nilai rata-rata 3,40, sedangkan “Sistem insentif yang ada memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” memperoleh nilai rata-rata 3,50. Selanjutnya, tanggapan terhadap “Pemberian insentif dilakukan secara adil dan transparan” (3,47), “Saya merasa bahwa masa kerja saya dihargai dengan adanya insentif yang sesuai” (3,52), dan “Kebutuhan personal saya diperhatikan dalam program insentif yang ada” (3,58) termasuk kategori baik. Pernyataan lain, seperti “Pemberian insentif berdasarkan kinerja dan kontribusi kerja yang nyata” (3,50), “Insentif yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya” (3,50), “Sistem insentif di perusahaan adil bagi semua karyawan, tanpa memandang posisi atau senioritas” (3,52), serta “Sistem insentif yang ada mendorong persaingan yang sehat antar pegawai” (3,35) menunjukkan bahwa insentif di institusi ini dinilai baik.

3. Variabel Y (Kinerja)

Deskripsi kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga berada pada kategori baik hingga sangat baik. Nilai rata-rata setiap item variabel Y berkisar antara 3,85 hingga 4,32, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,13. Pernyataan seperti

“Saya melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan” memperoleh nilai rata-rata 3,85, “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai prosedur” 3,93, serta “Saya bekerja sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan” 3,92 termasuk kategori baik. Tanggapan terhadap pernyataan “Saya memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien” memiliki nilai rata-rata 4,20, “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja saya” 4,13, dan “Saya berkoordinasi dengan rekan kerja untuk mencapai target yang ditetapkan” 4,24 menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu, pernyataan lainnya, seperti “Saya melaksanakan tugas sesuai arahan atasan” (4,32), “Saya menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam bekerja” (4,29), dan “Saya berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi” (4,13) mengindikasikan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan tergolong baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kedisiplinan, insentif, dan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, tercermin dari nilai rata-rata keseluruhan masing-masing variabel yaitu 3,67 untuk kedisiplinan, 3,46 untuk insentif, dan 4,13 untuk kinerja.

Uji Statistik Kuantitatif

Berdasarkan hasil uji statistik kuantitatif, dilakukan dua jenis pengujian pada instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Nilai *r hitung* untuk setiap item variabel X1 berkisar antara 0,608 hingga 0,664, variabel X2 antara 0,512 hingga 0,758, dan variabel Y antara 0,552 hingga 0,667, semua lebih besar dari *r kritis* 0,2542. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal kuesioner.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kedisiplinan (X1), Insentif (X2) dan Kinerja (Y)

No	Variabel	Reability Statistic		
		Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
1	Kedisiplinan	0,829	10	Reliabel
2	Insentif	0,819	10	Reliabel
3	Kinerja	0,833	10	Reliabel

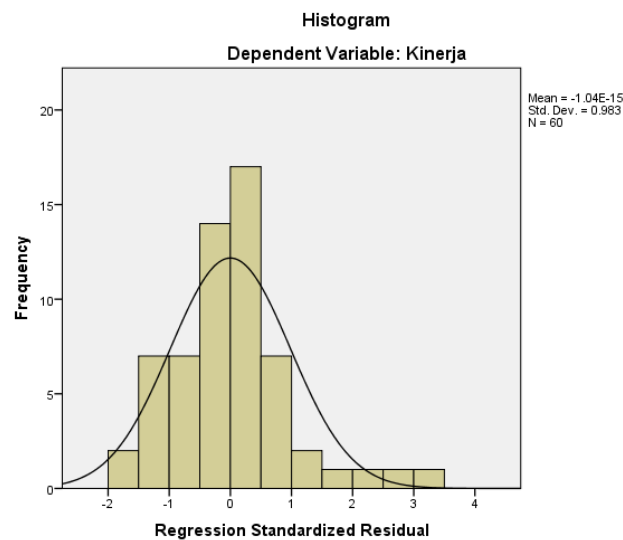
Hasil uji reliabilitas yang tercantum pada Tabel 1 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kedisiplinan (X1) sebesar 0,829, Insentif (X2) sebesar 0,819, dan Kinerja (Y) sebesar 0,833. Karena semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600, maka ketiga variabel tersebut dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan secara konsisten untuk pengukuran dalam penelitian.

Dengan demikian, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur Kedisiplinan, Insentif, dan Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga telah memenuhi standar metodologis.

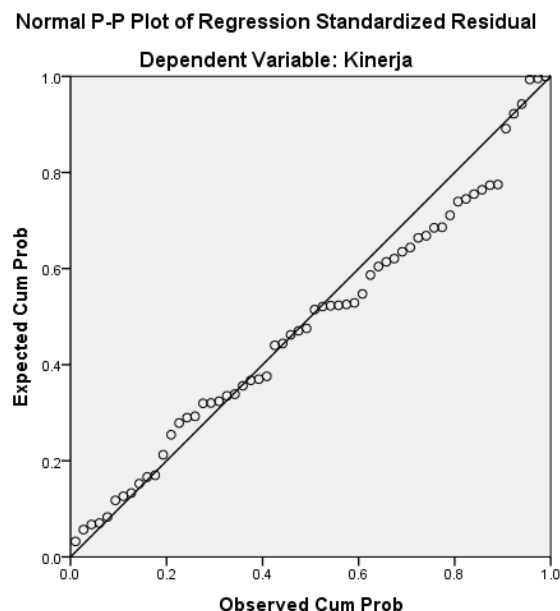
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau mendekati distribusi normal berbentuk lonceng.



Gambar 1. Histogram

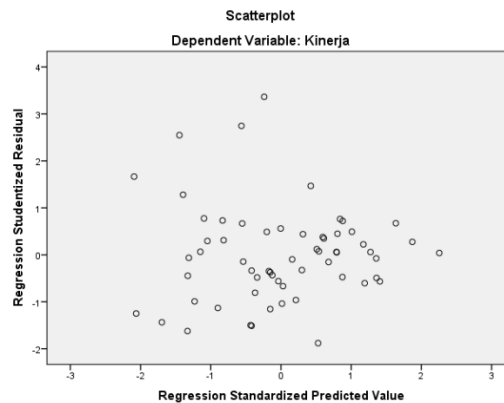


Gambar 2. Grafik P-Plot

Hasil analisis menggunakan histogram menunjukkan bahwa distribusi data tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga data terdistribusi normal. Selain itu, hasil uji P-P Plot menunjukkan titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, yang menguatkan kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan asumsi ini terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Kedisiplinan	0,870	1.149	Bebas Multikolineritas
Insentif	0,870	1.149	Bebas Multikolineritas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel Kedisiplinan dan Insentif sebesar 0,870 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,149. Karena semua nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, sehingga asumsi ini terpenuhi.

Uji Analisis Data

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.184	2.457		5.365	.000
Kedisiplinan (X1)	.616	.059	.779	10.489	.000
Insentif (X2)	.139	.062	.166	2.232	.030

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh hasil regresi linier berganda yang menunjukkan persamaan $Y = 13,184 + 0,616X_1 + 0,139X_2$. Nilai konstanta sebesar 13,184 menunjukkan bahwa apabila variabel Kedisiplinan (X_1) dan Insentif (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap sebesar 13,184. Koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0,616 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kedisiplinan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,616 dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi Insentif sebesar 0,139 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Insentif akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,139 dengan asumsi variabel lain tetap. Kedua variabel bebas memiliki koefisien positif, yang berarti Kedisiplinan dan Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.727	.717	2.578

a. Predictors: (Constant), X2, x1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,727, yang berarti sebesar 72,7% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kedisiplinan dan Insentif, sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,852 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berada pada kategori sangat kuat. Secara parsial, nilai korelasi antara Kedisiplinan dan Kinerja sebesar 0,838 termasuk dalam kategori sangat kuat, sedangkan korelasi antara Insentif dan Kinerja sebesar 0,446 termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 5. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.184	2.457		.000
	Kedisiplinan (X1)	.616	.059	.779	.000
	Insentif (X2)	.139	.062	.166	.030

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan memiliki nilai thitung sebesar 10,489 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Insentif memiliki nilai thitung sebesar 2,232 dengan signifikansi $0,030 < 0,05$, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1007.670	2	503.835	75.792
	Residual	378.913	57	6.648	
	Total	1386.583	59		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Selanjutnya, hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 75,792 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Ftabel sebesar 3,16, sehingga Fhitung > Ftabel. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 10,489 yang lebih besar dari ttabel 2,002 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Kedisiplinan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,232 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,030 serta nilai signifikansi 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima. Artinya, pemberian insentif yang tepat, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Insentif menjadi salah satu faktor pendorong yang dapat memperkuat semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Insentif bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 75,792 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,16 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kedisiplinan dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi antara tingkat kedisiplinan yang baik dan pemberian insentif yang memadai. Kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Sibolga. Kedisiplinan pegawai yang sudah tertata dengan baik terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, dimana pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih konsisten, tepat waktu, dan patuh terhadap aturan sehingga produktivitas meningkat. Insentif juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja pegawai, terutama apabila diberikan secara adil, transparan, dan sesuai dengan pencapaian kinerja. Secara simultan, Kedisiplinan dan Insentif memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja, dengan nilai korelasi masing-masing sebesar 0,838 dan 0,446, serta nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,727 yang menunjukkan bahwa 72,7% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa Kedisiplinan (t_{hitung} 10,489; sig 0,000) dan Insentif (t_{hitung} 2,232; sig 0,030) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu, disarankan agar instansi terus memperkuat budaya disiplin melalui pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten, melakukan evaluasi sistem insentif secara berkala agar tetap relevan dan adil, serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja agar hasil penelitian semakin komprehensif.

REFERENSI

- Agustini, R. (2019). Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Salemba Empat.
- Asra, A., dkk. (2016). Metodologi penelitian kuantitatif: Konsep dan aplikasi. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep & kinerja. Mitra Wacana Media.
- Farida, & Hartono. (2016). Manajemen sumber daya manusia II. Penerbit Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Herman, P., & Surajiyo, N. (2020). Penelitian sumber daya manusia: Pengertian, teori, dan aplikasi. CV Budi Utama.
- Kaswan. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Marwan, dkk. (2020). Manajemen kinerja dan budaya organisasi: Suatu tinjauan teoritis. Yayasan Kita Menulis.

- Masram, & Muah, R. (2015). Pengaruh faktor internal terhadap kinerja perusahaan. Alfabeta.
- Mulyadi. (2015). Akuntansi manajemen. Salemba Empat.
- Mustafa. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Nuraini, D. (2015). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan departemen penjualan CV Logam Indonesia di Tulungagung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 55–63.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 1(2).
- Sembiring, R. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 45–56.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- STIE Al-Washliyah. (2025). Buku panduan penulisan skripsi dan tugas akhir (Edisi 2025). STIE Al-Washliyah.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). Statistik untuk penelitian: Panduan praktis. Andi.
- Susanto, A. (2015). Statistik terapan untuk penelitian sosial. Prenadamedia Group.
- Wijayanti, S. (2015). Pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PO Nusantara Kudus. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 8(1), 30–42.
- Yusuf. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan penelitian tindakan kelas. CV Pilar Nusantara.
- Zainal, dkk. (2015). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Dumai.