



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
PENDAPATAN DAERAH KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

SITI MARIA ELIZA RITONGA

NIM. 16 402 00062

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
PENDAPATAN DAERAH KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

**SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM. 16 402 00062**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I

**Dr. Abdul-Nasser Hasibuan, M.SI
NIP. 19790525200604 1 004**

Pembimbing II

**Arti Damisa, S.H.I., M.E.I
NIDN. 2020128902**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **SITI MARIA ELIZA RITONGA**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 23 November 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

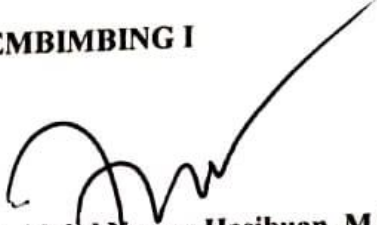
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **SITI MARIA ELIZA RITONGA** yang berjudul "**Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan**", Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

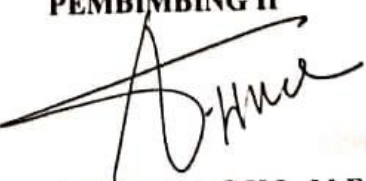
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790325200604 1 004

PEMBIMBING II


Arti Damisa, S.H.I., M.E.I.
NIDN. 2020128902

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM : 16 402 00062
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 23 November 2021

Saya yang Menyatakan,



SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM. 16 402 00062

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM : 16 402 00062
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 23 November 2021
Yang menyatakan,



Siti Maria Eliza Ritonga
SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM. 16 402 00062



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : SITI MARIA ELIZA RITONGA
Nim : 16 402 00062
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-3
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan

Ketua

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris

Azwar Hamid, M.A
NIP. 19860311 2015031 005

Anggota

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Azwar Hamid, M.A
NIP. 19860311 2015031 005

Windari, M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

H. Ali Hardana, M.Si
NIDN. 20013018301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/09 Desember 2021
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.30 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/66,25(C)
Index Prestasi Kumulatif : 3,42
Predikat : SANGAT MEMUASKAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN


**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN
DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM : 16 402 00062**

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 31 Desember 2021
Dekan,




Dr. Darwis Harahap, S.HL, M.Si. h
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM : 16 402 00062
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan

Kedisiplinan dan insentif salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, kurangnya kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi, seperti terlambat masuk kerja sehingga tidak mengikuti apel pagi, serta pemberian insentif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang kurang baik dalam suatu instansi dapat menyebabkan tujuan, visi, dan misi, juga perkembangan instansi tidak tercapai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kedisiplinan dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kedisiplinan dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu ekonomi yaitu berhubungan dengan teori-teori manajemen, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan insentif serta beberapa teori yang diperlukan dalam penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan wawancara dengan jumlah sampel 71 responden. Teknik pengolahan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t dan uji F). pengolahan data dilakukan dengan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan hasil pengujian secara simultan (uji F) Kedisiplinan dan Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan ($0,014 < 0,05$). Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,149 atau 14,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 14,9% dan sisanya 85,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Kedisiplinan, Insentif, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalaamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan”** Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir. Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S. HI., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, S.H.I., M.E.I selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ja'far Nasution, Lc.,M.EI sebagai Validator angket yang telah menyediakan waktu dan tenaganya dalam memberikan arahan dan bimbingan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Bapak Sulaiman Lubis, S.E selaku Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan serta seluruh Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan, yang

telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan selalu membantu ketika membutuhkan data tentang penelitian ini.

8. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Ulil Amri Ritonga, Ibunda Sarida Harahap, saudara kandung ku Adik Ismail Risnanda Ritonga, Fazrul Rozi Ritonga, Muhammad Khaidir Attahya dan saudari kandung ku Adik Dewi Umayya Ritonga) yang paling berjasa dan paling berharga dalam hidup peneliti. Doa dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih juga kepada saya ucapkan terutama kepada kedua nenek saya Sutan Botung Harahap dan Nur Lohot Harahap semua keluarga saya yang berada di Bargot Topong, Tulang Dayat Harahap dan Nantulang Ima Lubis, Uden Tabak Ritonga seluruh saudara/saudari dari ibu saya dan keluarga dari ayah saya yang berada di Labuhan Batu yang tidak dapat saya ucapkan satu persatu yang telah memberikan peneliti dukungan berupa motivasi dan bantuan serta semangat dalam hal penyusunan skripsi ini.
10. Untuk sahabat peneliti Nuril Ika Sarita, Mirna May Sarah Harahap, Rini Sopiah Siregar, Santi Cahaya Marito Siregar, Santi Aristika Tambunan, Indah Syafitri, Samrina Wati Pohan, juga terkhusus buat Supryan Siregar dan palahuddin yang selalu memberikan motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan karya ini, serta rekan-rekan Ekonomi Syariah 2 Manajemen Bisnis 3 angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Aamiin Yaa Rabbal ‘Alamiin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, 23 November 2021
Peneliti

SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM. 16 402 00062

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	Zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	..	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>dommah</i>	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i

اُ.....	<i>fathah</i> dan <i>wau</i>	Au	a dan u
---------	------------------------------	----	---------

3. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ..... اِ.....	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	ā	a dan garis atas
اِ.....	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	ī	i dan garis di bawah
اُ.....	<i>ḍommah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk *tamarbutah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍommah*, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang samadengan huruf yang diberita dan *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKIRIPSI SENDIRI

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

HALAMAN PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN vi

DAFTAR ISI..... xi

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah 8

D. Rumusan Masalah..... 8

E. Definisi Operasional Variabel..... 9

F. Tujuan Penelitian 11

G. Manfaat Penelitian 12

H. Sistematika Pembahasan 13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kedisiplinan 15

a. Pengertian Kedisiplinan 15

b. Indikator-Indikator Kedisiplinan..... 17

c. Pentingnya Kedisiplinan Kerja 20

d. Tipe-Tipe Kedisiplinan dalam Organisasi 21

e. Fungsi Kedisiplinan Kerja..... 22

2. Insentif.....	23
a. Pengertian Insentif	23
b. Indikator-Indikator Insentif	25
c. Tujuan Pemberian Insentif	28
d. Macam-Macam Insentif	29
e. Syarat-Syarat Pemberian Insentif.....	30
3. Kinerja Karyawan	32
a. Pengertian Kinerja.....	32
b. Indikator-Indikator Kinerja	33
c. Cara Meningkatkan Kinerja	35
d. Kriteria Kinerja yang Baik	36
e. Penilaian Kinerja.....	37
4. Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai.....	38
5. Hubungan Insentif dengan Kinerja Pegawai.....	39
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Pikir	43
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
B. Jenis Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel.....	47
D. Sumber Data	47
1. Data Primer	47
2. Data Sekunder	48
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	48
1. Wawancara.....	48
2. Angket.....	49
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
1. Uji Validitas	50

2. Uji Reliabilitas	51
G. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Multikolonieritas	52
b. Uji Heterokedastisitas	53
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
4. Uji Hipotesis	55
a. Uji Signifikansi Parsial (uji-t)	55
b. Uji Signifikansi Simultan (uji F).....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
1. Sejarah Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.....	57
2. Visi dan Misi	58
3. Tugas Pokok dan Fungsi	59
4. Struktur Organisasi	60
B. Karakteristik Responden Penelitian	62
C. Hasil Analisis Data	64
D. Pembahasan Hasil penelitian	73
E. Keterbatasan Penelitian	77
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel.....	9
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel III.1 Penetapan Skor Alternatif Jawaban Kuesioner	49
Tabel III.2 Indikator Kedisiplinan	49
Tabel III.3 Indikator Insentif.....	50
Tabel III.4 Indikator Kinerja Pegawai	50
Tabel III.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
IV.3 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_1)	64
IV.4 Hasil Uji Validitas Insentif (X_2).....	65
IV.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	65
IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas	67
IV.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
IV.10 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	71
IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	43
Gambar IV.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu organisasi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap organisasi yang ingin terus berkembang harus memperhatikan faktor manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh sebab itu, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja secara efektif, efisien serta mempunyai kinerja yang tinggi. Pada dasarnya, manusia yang menjadi penentu dalam suatu keputusan, perencanaan, dan operasional suatu organisasi maupun instansi. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, agar kinerja pegawai semakin meningkat dan tujuan tersebut dapat tercapai dengan efisien dan efektif.¹

Kinerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu,

¹Sadili samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010). hlm. 5.

kinerja juga sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia berusaha untuk bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat meningkatkan kinerja yang diinginkan, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat, maka dari itu perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Peningkatan kinerja pegawai tidak dapat tercapai apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Keberhasilan instansi ditentukan oleh kinerja pekerja yang memiliki tanggung jawab atas semua yang dihadapi.²

Tenaga kerja dan pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling memiliki peran penting dalam suatu organisasi maupun instansi yang menjadi tokoh utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi swasta maupun pemerintah, karena pegawai adalah modal utama bagi suatu perusahaan tanpa adanya pegawai perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

²Marwan dkk, *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi Suatu Tinjauan Teoritis* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020). hlm. 14.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan yang bernama Ibu Rostimegawati Harahap tentang kedisiplinan berpendapat bahwa sumber daya manusia dalam organisasi adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat memiliki peran penting dalam penunjang keberhasilan instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah. Kedisiplinan yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan peningkatan kerja pegawai. Adanya peningkatan kinerja dalam instansi dikarenakan peraturan instansi yang tegas, setiap pegawai harus memiliki sikap disiplin yang baik sehingga mampu memberi potensi yang baik pada instansi, dan pemberian insentif merupakan program pelayanan terhadap pegawai, insentif diberikan instansi untuk memacu karyawan agar bekerja lebih baik.³

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Julham Efendi Sitompul menyatakan bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pengelola keuangan dan pendapatan daerah, serta barang milik daerah, sehingga menuntut pegawai untuk bekerja keras dan disiplin agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, ditambah jam kerja yang panjang, tugas yang menumpuk, tugas tambahan dari atasan. Akan tetapi beberapa oknum pegawai masih ada yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan instansi seperti terlambat masuk kerja sehingga tidak

³Rostimegawati Harahap, *Wawancara dengan Kassubag Umum & Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan*, Tanggal 05 Juli 2021, pukul 12:29 WIB.

mengikuti apel pagi, serta masih adanya pegawai yang pulang lebih awal tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan, istirahat yang terlalu lama, sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.⁴

Gambaran umum rendahnya suatu masalah kedisiplinan tersebut bisa dilihat dari beberapa faktor seperti tingkat kehadiran, tingkat ketaatan pada standar kerja, tentang cara berpakaian, dan tingkat peraturan kerja yang masih rendah. Jika dibiarkan, masalah tersebut akan menghambat tercapainya efektivitas organisasi sehingga menghambat pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan suatu organisasi. Dalam perkembangan kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin kinerja pegawai akan tercapai. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.⁵

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan yang merupakan lembaga dinas daerah Kota Padangsidimpuan tentu saja memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan peraturan-peraturan kedisiplinan, karena kedisiplinan merupakan salah satu indikator untuk dapat membuat Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan ini dapat

⁴Julham Efendi Sitompul, *Wawancara dengan Analisis Layanan Umum Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan*, Tanggal 06 Juli 2021, pukul 09:30 WIB.

⁵Abdul Nasser Hasibuan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan" dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, Vol. 5, No. 1, (2017), hlm. 45. Diakses pada Jumat 3 September (2021) pukul 14:50 WIB.

bertahan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang secara teratur, terus bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan.

Begitu pula yang terjadi di dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan untuk mencapai tujuan suatu instansi maka perlu adanya motivasi dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain, insentif atau tunjangan kinerja yang besarnya sesuai dengan jenjang karir maupun golongan, insentif menjadi salah satu bentuk apresiasi atas kerja keras pegawai dalam memperoleh kinerja pegawai yang baik. Insentif bukan hanya berupa uang tunai, tetapi juga berupa komisi, jaminan sosial, dan juga dalam bentuk piagam penghargaan, serta kenaikan jabatan hadiah bagi pegawai yang berprestasi dalam instansi. Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.⁶

Menurut Siagian dalam Jurnal Surya Akbar, menyatakan bahwa “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai antara lain, kedisiplinan, lingkungan kerja, insentif, budaya organisasi,

⁶Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (Jawa Timur : Qiara Media, 2019), hlm. 22.

kepemimpinan, dan motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi.⁷ Di dalam beberapa teori, kinerja pegawai yang mendukung sumber daya manusia dipengaruhi oleh kedisiplinan dan insentif yang merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Dengan menerapkan sistem sumber daya manusia dan perencanaan, diharapkan pegawai agar mengatasi masalah-masalah dalam keterlambatan dan kehadiran yang terjadi sehari-hari, jika sistem tersebut tidak diberlakukan maka dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif yaitu ketidakhadiran/absensi dan ketidakdisiplinan waktu dan kurang optimalnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah disiplin waktu dan absensi.⁸

Setiap instansi yang sudah memiliki tunjangan kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja pegawainya yang kurang produktif, yaitu dapat dilihat dari kedisiplinannya, kualitas kerjanya yang kurang maksimal dan penyelesaian tugasnya. karena semakin baik disiplin dan insentif yang diberikan semakin baik pula kinerja yang didapatkan dari organisasi perusahaan sehingga berdampak positif. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pemberian insentif juga salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja

⁷Surya Akbar, “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”, Jurnal JIAGANIS Vol. 3, No.2, September (2018), hlm. 6. Diakses pada Minggu 21 Januari (2021) Pukul 11.00 WIB.

⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 10.

diberikan kepada pegawai agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Melalui pemberian insentif pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal pegawai akan lebih baik.⁹

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari latar belakang yang dikemukakan maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengangkat judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang perlu diteliti. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah sehingga kinerja pegawai kurang optimal.
2. Rendahnya rasa tanggung jawab dan kesadaran dalam menaati peraturan instansi.

⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 184.

3. Pegawai yang kualitas kinerjanya kurang maksimal sehingga bisa menghambat kinerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada beberapa batasan masalah dan ruang lingkup dalam sebuah masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Maka penelitian ini di batasi untuk menghindari kesalah pahaman terhadap masalah penelitian, dan masih banyak masalah yang terkait dan faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai serta yang mempengaruhi kedisiplinan dan insentif pegawai. Peneliti membatasi masalah pada pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian yang akan peneliti teliti, sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan?

3. Apakah kedisiplinan dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan?

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel.¹⁰ Adapun definisi setiap variabel yang dibahas oleh peneliti adalah variabel X_1 (Kedisiplinan) dan variabel X_2 (Insentif) dan Y (Kinerja pegawai).

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Kedisiplinan (X_1)	Setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. ¹¹ Disiplin pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan suatu tindakan yang	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan ¹²	Ordinal

¹⁰Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Pranada Media Grup, 2013), hlm. 97.

¹¹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), hlm. 334.

¹²Malayu S.P. Hasibuan., *Op., Cit.*, hlm. 171.

		diambil penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan.		
2	Insentif (X ₂)	Kompensasi khusus yang diberikan organisasi kepada pegawai di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong pegawai tersebut untuk lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi. ¹³ Pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan yang melampaui standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.	1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan 6. Evaluasi Jabatan ¹⁴	Ordinal
3	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang telah	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu	

¹³Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori & Kasus* (Jepara: UNISNU PRESS, 2013), hlm. 106.

¹⁴Muhammad Isa, "Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidimpuan", dalam *Jurnal At-Tijarah: jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 4, No. 1, (2018), hlm. 88. Diakses pada Sabtu 4 September (2021) pukul 13:00 WIB.

	<p>dicapai oleh seorang pegawai hasil dari melaksanakan fungsinya yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dipercayakan kepadanya.¹⁵ Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan mempengaruhi dan mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku pegawai diarahkan kepada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepada pegawai.</p>	<p>3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi¹⁶</p>	Ordinal
--	---	---	---------

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

¹⁵Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia, *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (Sukabumi: CV. Jejak, 2020), hlm. 28.

¹⁶Muhammad Isa, *Loc. Cit.*, hlm. 90.

3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan dan mengevaluasi lagi serta dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih dalam lagi terkait masalah yang akan diteliti.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, pertimbangan dan pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai, agar dapat mencapai tujuan organisasi sehingga dapat mencapai target yang ditentukan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

3. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Bagi institusi perguruan tinggi diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa, dan sebagai pengembangan keilmuan maupun penelitian selanjutnya, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta bisa menambah pembendaharaan perpustakaan IAIN Padangsidempuan.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan penelitian yang terdiri atas 5 bab, setiap bab nya dari suatu rangkaian pembahasan yang berhubungan satu dengan yang lainnya. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan: Bab ini berisi uraian latar belakang masalah dalam penelitian yang menjadi objek dalam penelitian, identifikasi masalah berisikan aspek-aspek yang berhubungan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dari masalah tersebut akan muncul dan dapat diangkat sejumlah besar aspek masalah yang saling berkaitan erat antara satu dengan yang lainnya, batasan masalah yang membatasi cakupan atau ruang lingkup penelitian yang hanya pada beberapa masalah yang dianggap penting, rumusan masalah yang berisikan rangkuman masalah yang terdapat dalam latar belakang masalah, definisi operasional variabel yang berisikan indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, tujuan penelitian yang berisikan maksud atau tujuan dilakukannya penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah dan manfaat penelitian.

BAB II Landasan Teori: Bab ini berisi kerangka teori, yaitu berisikan pembahasan mengenai variabel atau objek yang akan diteliti, penelitian terdahulu yang memuat hasil pemikiran peneliti tentang masalah

yang ingin dipecahkan untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti dan hipotesis yaitu jawaban atau hasil penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian: Bab ini membahas metode penelitian di dalamnya memuat tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data dan analisis data. Secara umum sub bahasan yang ada dalam metode penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian: Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian yang akan dilakukan peneliti, hasil uji analisis data yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 23, kemudian peneliti membahas hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS versi 23.

Bab V Penutup: Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari keseluruhan uraian yang telah dikemukakan diatas.

Setelah itu akan ditentukan populasi ataupun yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang digunakan peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Dan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan guna untuk memperlancar pelaksanaan penelitian. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data sesuai dengan berbagai uji yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan.¹⁷ Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.¹⁸

Pengertian Disiplin menurut para ahli yaitu;

Menurut Singodimejo dalam Buku Mulyadi, disiplin kerja merupakan Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁹

Sedangkan menurut Achmad Rozi disiplin merupakan

¹⁷Irfan Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 65.

¹⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 194.

¹⁹Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bogor: IN MEDIA, 2015), hlm. 48.

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan instansi tersebut.²⁰

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku seseorang yang sesuai dengan norma-norma, kode etik serta prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Dalam ajaran islam kedisiplinan dalam arti ketaatan dalam bekerja suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S An-Nisa' Ayat-59

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah

²⁰Achmad Rozi, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon", Jurnal Business Innovation & Entrepreneurship, Vol. 1 No. 2, Mei (2019), hlm. 125. Diakses pada 9 Desember (2020) pukul 13:00 WIB.

dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.²¹

Dari ayat di atas menafsirkan bahwa untuk patuh dan taat kepada para pemimpin dan jika terjadi perselisihan diantara mereka maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya yaitu kepada Al-qur'an dan sunnah, menyesuaikan dengan segala kaidah yang dapat diambil sebuah keputusan suatu hukum dari padanya. Yang sesuai itulah yang baik dipakai dan yang tidak sesuai mestilah ditinggalkan, dengan demikian hilanglah segala perselisihan. Dari tafsir di atas penulis dapat menjelaskan bahwa disiplin harus dilakukan secara seimbang antara urusan akhirat dan urusan dunia, antara urusan ibadah dan kerja, itulah yang akan mengantarkan kaum beriman kepada kesuksesan.

b. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja

²¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: Jumanatul'ali, 2010), hlm.69.

sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa

dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5) Waskat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman akan ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap

pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua pegawai nya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.²²

c. Pentingnya Kedisiplinan Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas, serta mengurangi pemborosan waktu maupun energi. Disamping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan atau kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja

²²Malayu S.P. Hasibuan., *Op.,Cit.*, hlm. 198.

dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja juga melatih bagi pegawai /pekerja untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dan terlalu cepat meninggalkan pekerjaan ini semua disebabkan karena kemalasan seorang pegawai. Disiplin kerja juga bisa disebabkan karena salah penafsiran atau pengertian sehingga timbul rasa malas, segan untuk bekerja dan lain sebagainya.²³

d. Tipe-Tipe Kedisiplinan dalam Organisasi

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi anggota organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

²³Mulyadi., *Op., Cit.*, hlm. 53.

Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*Disciplinary Action*).

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran berulang. Tujuannya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

e. Fungsi Disiplinan Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan atau kemalasan.²⁴

²⁴Muhammad Isa, “Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan”, dalam Jurnal At-Tijarah: jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, Vol. 4, No. 1, (2018), hlm. 86. Diakses pada Sabtu 4 September (2021) pukul 13:00 WIB.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁵ Insentif juga merupakan sistem formal dalam pemberian ganjaran dengan menetapkan besarnya bonus tergantung pada kemampuan para pegawai mereduksi pembiayaan yang dapat terjadi jika pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerja.²⁶

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai, pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi

²⁵Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), hlm. 218.

²⁶Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hlm. 383.

kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.²⁷

Beberapa pengertian insentif menurut para ahli;

Menurut Mangkunegara dalam Jurnal Nurani, menyatakan bahwa;

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

Menurut Handoko dalam jurnal Nurani, mengemukakan bahwa;

Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.²⁸

Berdasarkan beberapa pengertian di atas insentif merupakan imbalan atau bonus yang diberikan kepada para pekerja atas pencapaian kerja yang diperolehnya baik dalam bentuk material maupun non material yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

²⁷Lijan Poltak Sinambela, *Op.Cit.*, hlm. 238.

²⁸Nurani, "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV. Logam Indonesia Di Tulungagung", Jurnal BENEFIT, Vol. 2 No. 1, Juli 2015, hlm. 4. Diakses pada rabu 9 Desember 2020 pukul 13: 22 WIB.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja serta tingkah laku yang baik dalam bekerja. Pemberian insentif merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pegawai, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para pegawainya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi.²⁹

b. Indikator-Indikator Insentif

Beberapa indikator penyusunan insentif sebagai berikut:³⁰

1) Kinerja

Sistem insentif melalui cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikit hasil yang dicapai dalam waktu kerja. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif, dapat dikatakan dengan

²⁹Suwanto, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 234.

³⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 175.

cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam kerjanya.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja, yakni berupa kelemahan dan kelebihan. Kelemahan dalam hal ini adalah mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai, yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata. Sedangkan kelebihan adalah dapat mencegah hal-hal yang tidak diinginkan, menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, namun kelemahan yang menonjol dari hal ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol. Mereka

menjadi pemimpin bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya.

4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

5) Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan nya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

Sedangkan untuk kelayakan membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui

dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti penentuan nilai relatif atau harga suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.³¹

c. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu:

1) Bagi Perusahaan

- a) Dalam melakukan tugas seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- b) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.

2) Bagi Pegawai

- a) Mendorong semangat kerja pegawai dan memberikan kepuasan.
- b) Meningkatkan produktivitas.

³¹Muhammad Isa, *Loc. Cit.*, hlm. 88.

c) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.³²

d. Macam-Macam Insentif

Adapun macam-macam insentif sebagai berikut:

1) Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.

2) Insentif Non Material

Merupakan daya yang diberikan kepada pegawai yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Berikut ini beberapa insentif non material

- a) Pemberian gelar secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) pemberian ujian lisan atau tulis
- e) pemberian promosi
- f) pemberian hak untuk memakai atribut jabatan.³³

³²*Ibid*, hlm. 235.

³³Muhammad Isa, *Loc. Cit.*, hlm. 87.

e. Syarat-Syarat Pemberian Insentif

Di dalam penerapan suatu sistem insentif dalam organisasi yang menginginkan pamrih dari pekerjaannya, tidak semua bentuk insentif yang diberikan kepada pegawai dapat memberi pengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai. Untuk itu perlu dilihat syarat-syarat suatu insentif yang secara langsung dapat mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja, untuk dapat memenuhi keinginan si pemberi insentif, Abdurrahman mengemukakan bahwa insentif seharusnya memenuhi syarat-syarat antara lain sebagai berikut :

- 1) Perangsang harus benar-benar diinginkan orang-orang atau pegawai di tempat kerja.
- 2) Mendapatkan perangsang itu sulit tidak semua orang bisa mendapatkannya.
- 3) Prosedur untuk memperoleh itu haruslah terbuka (*open baar*) dan proses pemilihannya dilakukan secara jujur.
- 4) Pemberian perangsang dilakukan oleh pimpinan yang tertinggi dari badan administrasi atau tempat kerja dari pegawai-pegawai secara berkala, sehingga muncullah kebanggaan mereka yang menerima.³⁴

Pemberian insentif atau tambahan penghasilan pegawai dimaksudkan agar kebutuhan para pegawai terpenuhi secara

³⁴Imam Ghozali Mustafa, “*Studi Tentang Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*”, Jurnal Paradigma Vol. 1 No. 3, Desember (2020), hlm. 376. Diakses pada Minggu 10 September 2021 pukul 08.00 WIB.

material, dengan terpenuhinya kebutuhan diharapkan pegawai dapat bekerja dengan sangat baik, cepat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Jadi, pemberian insentif merupakan sarana motivasi dan penunjang kinerja agar dapat memacu dalam diri pegawai semangat dalam bekerja sehingga menjadi pegawai yang berkualitas dan berdedikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai semakin baik lagi.

Pemberian insentif dalam pandangan islam mengenai apa yang diterima seseorang dari hasil kerjanya, islam memberikan imbalan pekerja dalam tingkatan yang berbeda baik itu berupa material, non material. Sebagaimana firman Allah SWT, Surah Al-Ahqaf ayat- 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.³⁵

Dari ayat di atas menafsirkan bahwa setiap orang akan mendapatkan balasan atas apa yang mereka kerjakan. Balasan yang diperolehnya akan sesuai dengan hasil pekerjaan dan kemampuannya.

³⁵Departemen Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Jumanatul'ali, Art, 2004), hlm. 504.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³⁶ Juga kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.³⁷

Kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kerja yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.³⁸

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara dalam Jurnal Any Isvandiari, kinerja (prestasi kerja) adalah :

³⁶Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 187.

³⁷Abdul Nasser Hasibuan, *Loc. Cit.*, hlm. 47.

³⁸Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 95.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Any Isvandiari menyatakan bahwa:

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja yang melaksanakan tugas-tugasnya dan tanggung jawab kepadanya.³⁹

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan yang dilakukan seseorang dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi/perusahaan dengan tanggung jawab sepenuhnya yang diberikan kepadanya.

b. Indikator-Indikator Kinerja

Beberapa indikator penyusunan kinerja, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dipakai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan keterampilan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

³⁹Any Isvandiari, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang”, Jurnal JIBEKA Vol. 12, No. 1, (2018), hlm. 19. Diakses pada Selasa 8 Desember 2020 pukul 10:00 WIB.

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3) Inisiatif

Inisiatif adalah kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Dimana bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan.

4) Kemampuan

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata yang dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5) Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan pimpinan perusahaan, untuk mendapatkan

kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan inisiatif.⁴⁰

c. Cara Meningkatkan Kinerja

Kinerja merupakan komulatif hasil akhir, dimulai dari awal, proses dan hasil. Sehingga tidak akan bisa kinerja dicapai secara instan, karenanya kinerja yang optimal harus disusun cara yang meningkatkannya.

Menurut Stoner ada 4 peningkatan kinerja yaitu:

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi.

2) Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki nilai kinerja yang tinggi harus ada pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

⁴⁰Muhammad Isa, *Loc. Cit.*, hlm. 90.

3) Pengembangan

Bagi pegawai yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti pelatihan dan pengembangan.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya.

d. Kriteria Kinerja yang Baik

Kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Rasional adalah kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat. Tidak ada kinerja yang baik yang tidak rasional.
- 2) Konsisten adalah kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada didalam organisasi dan departemen serta tujuan organisasi.
- 3) Tepat adalah kinerja yang baik harus dapat dinyatakan secara cepat dan jelas
- 4) Efisien adalah kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan.

- 5) Tertantang adalah kinerja yang baik sebaiknya memberikan tantangan yang tinggi bagi pelakunya dan diupayakan melalui motivator yang efektif.
- 6) Terarah adalah kinerja yang baik seharusnya terarah kepada suatu tujuan tertentu, dapat melalui garis komando.
- 7) Disiplin adalah kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi. Menurut hadist rasul, Allah SWT sangat senang kepada hambanya manakala berusaha karena ketekunannya.⁴¹

e. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui kinerja pegawai, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, penilaian kinerja, sebagai bagian dari proses manajemen kinerja, sudah lama merupakan sistem yang diperdebatkan, bahkan dalam organisasi. Penilaian kinerja memiliki banyak bagian sebagai latihan observasi dan penilaian, proses umpan balik, dan intervensi organisasi masih amat diperlukan. Penilaian kinerja diperlukan karena sejumlah alasan, diantaranya: mengalokasikan sumber daya dalam lingkungan yang dinamis, memotivasi dan menghargai pegawai, memberi umpan balik kepada pegawai tentang kinerjanya, memelihara hubungan yang baik dalam kelompok.

⁴¹Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 114.

Tujuan sistem penilaian kinerja sebagai penilaian memberi umpan balik kepada pegawai, penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan .⁴²

4. Hubungan Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Robert Bacal dalam buku Irham Fahmi, yaitu disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.⁴³

Ratna Yulia Wijayanti menyimpulkan bahwa

Hasil analisis data secara parsial kedisiplinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dari hasil uji t test yang ternyata nilai koefisien regresi masing-masing variabel, artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, H_o ditolak .⁴⁴

Dari teori dan penelitian terdahulu di atas dapat dilihat bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

⁴²Kaswan, *Op., Cit.*, hlm. 213.

⁴³Irham Fahmi, *Op., Cit.*, hlm. 69.

⁴⁴Ratna Yulia Wijayanti, “*Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus*”, (Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus, 2015), hlm. 25. Diakses pada Senin 14 Desember 2020 pukul 10.11. WIB.

5. Hubungan Insentif dengan Kinerja Pegawai

Hubungan insentif dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara menyimpulkan bahwa; Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi.

Nuraini menyimpulkan bahwa

Variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV. Logam Indonesia di Tulungagung. Besarnya kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70% sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya.⁴⁵

Dari teori dan penelitian terdahulu di atas dapat diketahui bahwa insentif memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul peneliti dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Enni Sahara Siregar (Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap

⁴⁵Nuraini, *Loc. Cit.*, hlm. 1.

	Negeri (IAIN) Padangsidempuan, 2019)	Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.	kinerja karyawan (Y), secara parsial disiplin (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas.
2	Andhika Prakasa G. Sembiring (Skripsi Program Studi Manajemen dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2018)	Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal	Berdasarkan hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal.
3	Abdul Nasser Hasibuan (Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), maka disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), maka motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan.
4	Ratna Yulia Wijayanti	Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap	Berdasarkan hasil penelitian secara

	(Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus, 2015)	Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus.	parsial kedisiplinan (X_1) dan insentif (X_2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PO. Nusantara Kudus. secara simultan terdapat pengaruh antara kedisiplinan (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
5.	Nuraini (Jurnal BENEFIT, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tulungagung, 2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV. Logam Indonesia Di Tulungagung.	Berdasarkan hasil penelitian variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan CV. Logam Indonesia di Tulungagung. Uji koefisien determinasi besarnya kontribusi variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70% sedangkan sisanya 38,30% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu:

- a. Persamaan penelitian Enni Sahara Siregar dengan peneliti yaitu variabel independen kompensasi (X_1) dan disiplin (X_2), variabel

dependen kinerja karyawan (Y), sama-sama menggunakan data primer dan sekunder. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.

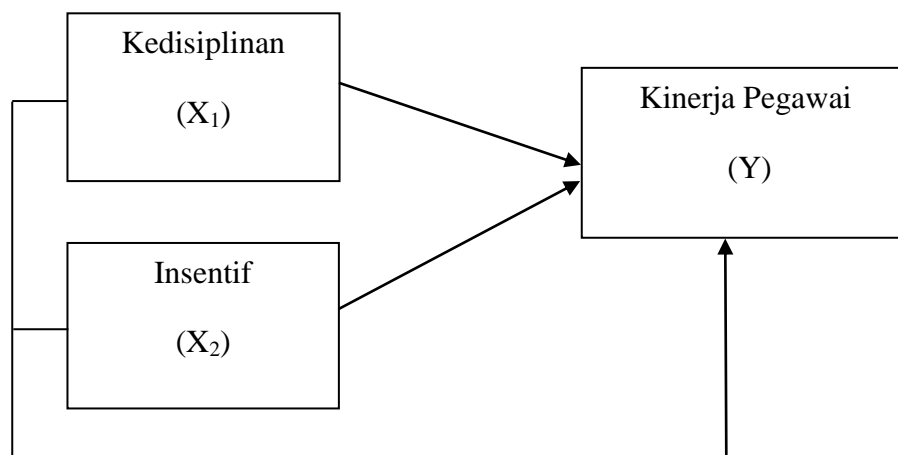
- b. Persamaan penelitian Andhika Prakasa G. Sembiring dengan peneliti terdapat dua variabel independen yaitu insentif (X_1), disiplin kerja (X_2) dan satu variabel dependen kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaannya lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.
- c. Persamaan penelitian Abdul Nasser Hasibuan dengan peneliti yaitu variabel independen disiplin kerja (X_1) dan satu variabel dependen kinerja pegawai (Y). Sedangkan perbedaannya variabel independen motivasi (X_2), serta lokasi, tempat dan waktu penelitian dan jumlah responden.
- d. Persamaan penelitian Ratna Yulia Wijayanti dengan peneliti terdapat tiga variabel yang digunakan peneliti terdahulu, dan penelitian ini terdiri dari tiga variabel juga, yaitu variabel independen kedisiplinan (X_1), insentif (X_2) dan satu variabel dependen kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi, tempat dan waktu penelitian, serta jumlah responden.
- e. Persamaan penelitian Nuraini dengan peneliti yaitu variabel independen pemberian insentif (X_1) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat hanya dua variabel yang digunakan peneliti, sedangkan dalam penelitian ini terdiri dari

tiga variabel, juga terletak pada lokasi, tempat dan waktu penelitian, serta jumlah responden.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual, bagaimana suatu variabel memiliki hubungan dengan variabel lainnya. Kerangka pikir juga landasan bagi seorang peneliti untuk menentukan hipotesis. Pada penelitian ini peneliti mengawali kerangka pikir dari kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai yang lebih baik lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.⁴⁶ Maka dari itu perlu diteliti apakah kedisiplinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat digambarkan pada sebuah kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pikir



⁴⁶*Ibid*, hlm. 89.

Kedisiplinan dan insentif dalam penelitian ini merupakan variabel X (bebas) yang mempengaruhi variabel Y kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi dan baik maka kinerja pegawai yang diberikan kepada perusahaan akan semakin membaik dan memiliki pengaruh yang kuat dalam menentukan hasil kinerja untuk mewujudkan tujuan organisasi sehingga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Jadi, kedisiplinan merupakan kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai berfungsi untuk memotivasi pegawai dalam memberikan kinerja yang baik.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan, asumsi, ide, atau keyakinan tentang suatu fenomena, hubungan atau situasi, atau tentang realita yang belum diketahui kebenarannya. Hipotesis dirumuskan untuk memberikan kejelasan dan fokus terhadap suatu masalah penelitian, hipotesis harus bisa memandu peneliti, misalnya tentang informasi spesifik apa yang perlu dikumpulkan sehingga penelitian tersebut akan lebih focus.⁴⁷

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir di atas maka dapat dirumuskan kesimpulan hipotesis penelitian sebagai berikut:

⁴⁷Abuzar Asra Dkk, *Metode Penelitian Survei* (Bogor: IN MEDIA, 2016), hlm. 54.

H_1 : Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

H_2 : Ada pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

H_3 : Ada pengaruh kedisiplinan dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang diteliti ialah di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan. Terletak di Jln. Jend. Dr. Abd. Haris Nasution Pal-IV Pijorkoling Padangsidimpuan Tenggara, Kota Padangsidimpuan, Sumatra Utara. Waktu penelitian ini, dimulai dari bulan Juni 2021 sampai September 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁸

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh unsur atau elemen atau unit pengamatan (*observation unit*) yang akan diteliti.⁴⁹ Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan populasi merupakan jumlah keseluruhan objek yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta CV, 2012), hlm. 13.

⁴⁹Abuzar Asra Dkk, *Op. Cit.*, hlm. 70.

seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan yang berjumlah 71 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari unsur atau elemen atau unit pengamatan dari populasi yang sedang dipelajari tersebut.⁵⁰ Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar-benar mewakili populasi, sampel tersebut harus mewakili karakteristik populasi yang diwakili. Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan sebanyak 71 orang pegawai dan penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

D. Sumber Data

Adapun sumber data penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum yang biasa disebut sebagai narasumber.⁵¹ Sumber data yang langsung diperoleh dari lokasi penelitian atau objek penelitian dengan cara wawancara serta memberikan seperangkat pernyataan kepada responden yaitu pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

⁵⁰Abuzar Asra Dkk, *Op. Cit.*, hlm. 73.

⁵¹Sarwono Jonatan, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputind, 2012), hlm 37.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti dari sumber kedua secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan /atau pihak lain) yang terkait dengan topik penelitian.⁵² Penelitian ini melalui segala bahan tertulis yaitu studi kepustakaan seperti buku, internet, dan dokumen-dokumen instansi dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik wawancara, angket, pengamatan, studi dokumentasi.⁵³

1. Wawancara

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain, atau percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁵⁴

⁵²Nur Asnawi & Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 155.

⁵³Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 138.

⁵⁴Anwar Saifuddin, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar 2014), hlm. 5.

2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.⁵⁵

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

Tabel III.1
Penetapan Skor Alternatif Jawaban Kuesioner

Skor Sifat Pernyataan		Kategori Jawaban
Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	
5	1	Sangat Setuju
4	2	Setuju
3	3	Kurang Setuju
2	4	Tidak Setuju
1	5	Sangat Tidak Setuju

Tabel III.2
Indikator Kedisiplinan (X₁)

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kedisiplinan (X ₁)	1. Tujuan dan Kemampuan	1,2,3
	2. Teladan Pimpinan	4,5
	3. Balas Jasa	6,7
	4. Keadilan	8,9
	5. Hubungan Kemanusiaan	10

⁵⁵*Ibid*, hlm. 139.

Tabel III.3**Indikator Insentif (X_2)**

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Insentif (X_2)	1. Kinerja	1,2
	2. Lama Kerja	3,10
	3. Senioritas	5,9
	4. Kebutuhan	7
	5. Keadilan dan Kelayakan	6,8
	6. Evaluasi Jabatan	4

Tabel III.4**Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	1,8
	2. Ketepatan Waktu	2,7
	3. Inisiatif	3,4
	4. Kemampuan	5,6
	5. Komunikasi	9,10

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen**1. Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari

kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.⁵⁶

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefien kolerasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkolerasi signifikansi terhadap skor total. Kriteria penguji sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item pertanyaan berkolerasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁵⁷

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada.⁵⁸ Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Jadi, penelitian yang reliabel belum tentu valid, sebaliknya

⁵⁶Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 181.

⁵⁷Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012), hlm. 117.

⁵⁸Husein Umar, *Op.Cit.*, hlm. 59.

penelitian yang valid sudah tentu reliabel apabila instrument tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian.⁵⁹

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* > 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “*Reliabel*”. Jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,6 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “*Tidak Reliabel*”.⁶⁰

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode SPSS Versi 23:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi (keterkaitan) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.⁶¹ Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas

⁵⁹Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 64.

⁶⁰Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020), hlm. 75.

⁶¹Sugiono dan Agus Susanto, “*Cara Mudah Belajar SPSS*” (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 323.

didalam model regresi dapat dilihat pada nilai *Tolerance* < 0,010 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10.⁶²

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain, berikut kriteria pengambilan keputusannya:

- 1.) Signifikansi > 0,05, artinya data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.
- 2.) Signifikansi < 0,05, artinya data menunjukkan gejala heteroskedastisitas.⁶³

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah kelanjutan analisis setelah uji validitas, realibilitas, dan uji asumsi klasik. Persamaan regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.⁶⁴ Bentuk umum persamaan regresi berganda ini.

$$KP = a + b_1K + b_2I + e$$

Keterangan:

⁶²Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hlm. 104.

⁶³Sugiono dan Agus Susanto, *Op.Cit*, hlm. 82.

⁶⁴V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*,(Yogyakarta: PT.Pustaka Baru, 2015), hlm. 226.

KP = Kinerja Pegawai

K = Kedisiplinan

I = Insentif

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kedisiplinan

b_2 = Koefisien regresi Insentif

e = *Standard Error*

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X_1 (Kedisiplinan) dan X_2 (Insentif) terhadap variasi (naik turunnya) Y (Kinerja Pegawai). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga mempengaruhi Y dan sudah termasuk dalam kesalahan pengganggu (*Disturbance Error*).

Koefisien ini menunjukkan besar presentase variasi variabel dependen, semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka ketepatannya dikatakan semakin baik, maka dapat dikatakan variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen.⁶⁵

Tabel III. 5
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

⁶⁵Setiawan dan Dewi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: CV. Andi, Offset, 2010), hlm. 64.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kedisiplinan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05.⁶⁶

Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai.⁶⁷ Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

⁶⁶Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 119.

⁶⁷Surajiyo, Nasruddin & Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia Pengertian Teori dan Aplikasi*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020), hlm. 77.

1) Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

Pada tahun 2001 terbentuklah Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan. Sesuai dengan surat keputusan Walikota Padangsidimpuan No. 188.45/24/Tahun 2001 tentang pembentukan organisasi Dinas Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan yang bertugas untuk mengelola bidang penerimaan dan pendataan di daerah Kota Padangsidimpuan termasuk untuk mengelola penerimaan pajak dan retribusi daerah yang merupakan kewajiban para wajib pajak/ wajib retribusi yang berada di daerah Kota Padangsidimpuan yang terdiri dari 6 kecamatan, yaitu kec. Psp Utara, kec. Psp Selatan, kec. Psp Tenggara, kec. Psp Batunadua, kec. Psp Hutaimbaru dan kec. Angkola julu.⁶⁸

Namun pada tahun 2008, sesuai dengan peraturan pemerintah No. 14 tahun 2007 maka Dinas Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan melakukan peleburan dengan bagian pengelolaan keuangan dan asset daerah pemerintah Kota Padangsidimpuan. Maka sesuai dengan peraturan daerah Kota Padangsidimpuan No. 03 tahun 2008 tentang dinas-dinas daerah di Kota Padangsidimpuan, Dinas Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan berganti nama menjadi

⁶⁸Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan, 2021.

Dinas Pendapatan, pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padangsidempuan. Didalam struktur organisasi dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan asset daerah, juga dibentuk bagian sekretariat yang membawa 3 kepala sub bagian yang merupakan kontribusi yang cukup penting bagi pemerintah Kota Padangsidempuan.

Dalam mendukung serta memelihara hasil-hasil pembangunan dari peningkatan pendapatan daerah hendaknya tidak harus ditempuh dengan cara kebijaksanaanya menaikkan tarif, tetapi yang lebih penting dengan memperbaiki atau menyempurnakan administrasi, sistem dan prosedur organisasi dari dinas pendapatan, pengelolaan keuangan daerah yang ada sekarang. Namun koordinasi saat ini dirasakan tuntutan untuk perlunya meninjau kembali dan penyempurnaan manual pendapatan daerah (MAPATDA).⁶⁹

2. VISI dan MISI

Adapun Visi Misi dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan ini adalah sebagai berikut:

a. VISI

“Pengelolaan Keuangan Daerah yang Akuntabel dan Transparan”

b. MISI

1) Mewujudkan sistem pelayanan keuangan yang optimal.

⁶⁹Ibid.

- 2) Mewujudkan SDM yang handal didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.
- 3) Meningkatkan kualitas pelayanan aparatur.
- 4) Meningkatkan tertib administrasi.⁷⁰

3. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan

Sesuai dengan keputusan Walikota Padangsidempuan No. 061.1/1050.1/2003 tentang tugas pokok dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

a. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang penelolaan keuangan, pendapatan dan asset daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administrasi dan membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas di bidang pengelolaan keuangan, pendapatan, dan asset daerah.

c. Bidang Pendapatan

Bidang pendapatan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan pendapatan daerah.

⁷⁰Ibid.

d. Bidang Anggaran

Bidang anggaran mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan penyusunan anggaran belanja.

e. Bidang Perbendaharaan

Bidang perbendaharaan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan perbendaharaan.

f. Bidang Verifikasi dan Pembukuan

Bidang verifikasi dan pembukuan mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan verifikasi dan pembukuan

g. Bidang Pengelolaan Asset Daerah

Bidang pengelolaan dan asset daerah mempunyai tugas dan menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan asset dan investasi daerah.⁷¹

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan sesuai surat menteri dalam negeri No. 23 tanggal 26 Mei 1998 tentang organisasi dan tata kerja dinas pendapatan daerah. Maka susunan organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

⁷¹Ibid.

- a. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Pendapatan Daerah terdiri dari :
 - 1) Sub Bidang Penetapan dan Penagihan dan Pengawasan Pajak
 - 2) Sub Bidang Pendataan, Pendaftaran dan Penilaian
 - 3) Sub Bidang Pelaporan Pendapatan dan Penerimaan Kewenangan
- d. Bidang Anggaran
 - 1) Sub Bidang Anggaran Belanja Urusan Pemerintahan Wajib
 - 2) Sub Bidang Pendapatan dan Pembiayaan Daerah
 - 3) Sub Bidang Anggaran Belanja Urusan Pemerintahan Lainnya
- e. Bidang Perbendaharaan
 - 1) Sub Bidang Perbendaharaan Belanja Urusan Pemerintahan Lainnya
 - 2) Sub Bidang Perbendaharaan Urusan Pemerintahan Wajib
 - 3) Sub Bidang Perbendaharaan Fasilitasi dan Laporan
- f. Bidang Akuntansi
 - 1) Sub Bidang Akuntansi Pengeluaran
 - 2) Sub Bidang Akuntansi Pelaporan Keuangan
 - 3) Sub Bidang Akuntansi Penerimaan

g. Bidang Pengelolaan BMD

- 1) Sub Bidang Perencanaan, Monitoring dan Evaluasi BMD
- 2) Sub Bidang Penatausahaan dan Pengendalian BMD
- 3) Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan BMD⁷²

B. Karakteristik Responden Penelitian

Di dalam penelitian ini dikumpulkan data primer. Responden dalam penelitian ini ialah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan dan sampel yang diambil berjumlah 71 orang. Kemudian karakteristik responden yang dimaksud berdasarkan pendidikan dan jenis kelamin. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Juli sampai tanggal 15 Juli 2021. Dari data yang diperoleh telah diklasifikasikan mengenai data responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, hasil penelitian diperoleh gambaran tentang pendidikan responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Golongan		
	SMA	S1	S2
Laki-laki	6	30	5
Perempuan	7	20	3
Total	13	50	8

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan 2021.

⁷²Ibid.

Berdasarkan tabel IV.1 diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang menunjukkan bahwa pendidikan responden jenjang SMA yaitu sebanyak 13 orang, kemudian responden pendidikan S1 yaitu sebanyak 50 orang dan responden dengan pendidikan S2 yaitu sebanyak 8 orang. Maka dapat disimpulkan responden dengan pendidikan S1 lebih banyak, daripada responden dengan pendidikan S2 paling sedikit.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, hasil penelitian diperoleh gambaran tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	40
2	Perempuan	31
Total		71 Orang

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan 2021.

Berdasarkan tabel IV.2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih sedikit daripada responden dengan jenis kelamin laki-laki. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

a. Uji Validitas Kedisiplinan

Hasil uji validitas Kedisiplinan dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas item Pernyataan Kedisiplinan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,626	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2 (71-2) = 69$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2335$	Valid
Item 2	0,655		Valid
Item 3	0,663		Valid
Item 4	0,731		Valid
Item 5	0,709		Valid
Item 6	0,701		Valid
Item 7	0,543		Valid
Item 8	0,393		Valid
Item 9	0,380		Valid
Item 10	0,425		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23

Dari hasil Uji Validitas Kedisiplinan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai 10 adalah valid, jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan valid. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid. Dengan $N=71$ pada signifikan 5% adalah sebesar 0,2335, maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada variabel kedisiplinan dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Insentif

Hasil uji validitas insentif dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas item Pernyataan Insentif

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,413	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ ($71-2$) = 69 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2335$	Valid
Item 2	0,727		Valid
Item 3	0,715		Valid
Item 4	0,826		Valid
Item 5	0,820		Valid
Item 6	0,862		Valid
Item 7	0,806		Valid
Item 8	0,776		Valid
Item 9	0,286		Valid
Item 10	0,346		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Insentif pada tabel di atas dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel insentif dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,377	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$ ($70-2$) = 69 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2336$	Valid
Item 2	0,815		Valid
Item 3	0,536		Valid
Item 4	0,558		Valid
Item 5	0,712		Valid
Item 6	0,723		Valid
Item 7	0,815		Valid
Item 8	0,377		Valid

Item 9	0,551		Valid
Item 10	0,711		Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil Uji Validitas item pernyataan variabel Kinerja Pegawai pada tabel di atas dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kedisiplinan	0,778	10
Insentif	0,863	10
Kinerja Pegawai	0,693	10

Sumber: Data diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kedisiplinan (X_1) adalah $0,778 > 0,60$ yang artinya seluruh item pernyataan reliabel. Sedangkan *Cronbach's Alpha* untuk variabel Insentif (X_2) adalah $0,863 > 0,60$ yang artinya seluruh item pernyataan reliabel. Sedangkan *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,693 > 0,60$ yang artinya seluruh item pernyataan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	39,121	5,338		7,329	,000			
Kedisiplinan	-,109	,128	-,111	-,849	,399	,907	1,103	
Insentif	,207	,091	,297	2,268	,027	,907	1,103	

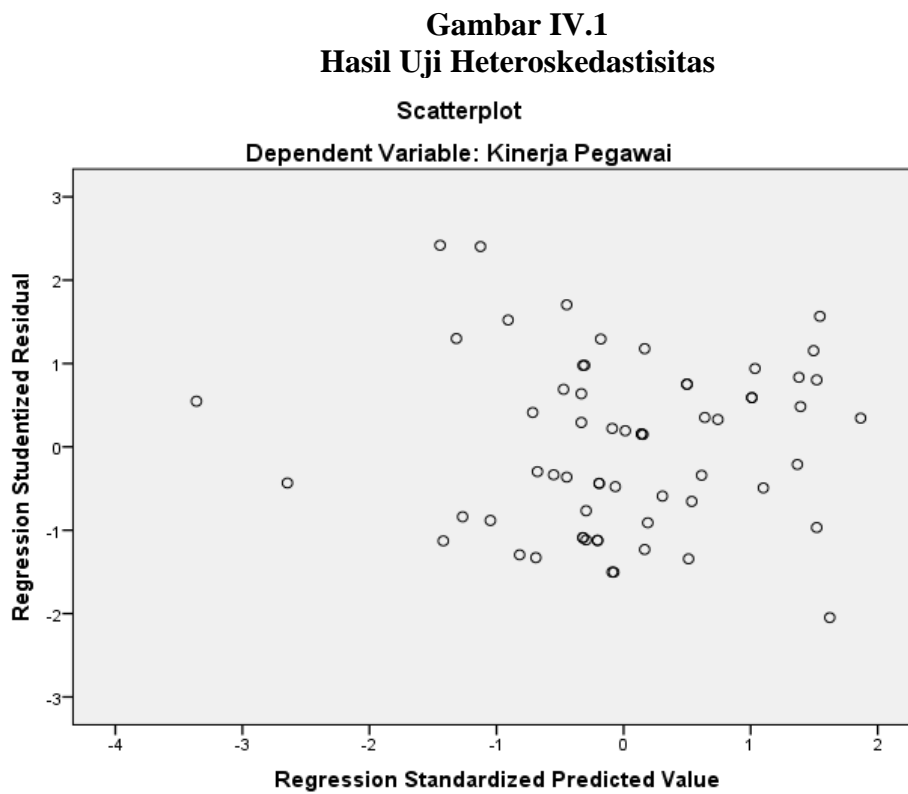
Sumber: Data diolah SPSS 23

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai nilai VIF dari variabel Kedisiplinan adalah 1,103, variabel Insentif adalah 1,103. Disimpulkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel < 10 .

Sementara nilai *Tolerance* variabel Kedisiplinan adalah $0,907 > 0,1$, variabel Insentif $0,907 > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel bebas $> 0,1$. Dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut ini:



Sumber: Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak terbentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,121	5,338		7,329	,000
	Kedisiplinan	-,109	,128	-,111	-,849	,399
	Insentif	,207	,091	,297	2,268	,027

Sumber: Data diolah SPSS 23

Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas, dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B maka persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KP = a + b_1K + b_2I + e$$

$$KP = 39,121 + 0,109K_1 + 0,201I_2 + 5,338$$

Keterangan :

KP = Kinerja Pegawai

K = Kedisiplinan

I = Insentif

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

E = *Error*

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 39,121 menunjukkan bahwa jika Kedisiplinan dan Insentif, nilainya 0, maka Kinerja pegawai sebesar 39,121 satuan.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Kedisiplinan (b_1) sebesar $-,109$ dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel Kedisiplinan sebesar 1 satuan, maka Insentif mengalami peningkatan sebesar $-,109$ satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Insentif (b_2) sebesar $0,207$ dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel Insentif sebesar 1 satuan, Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar $0,207$ satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,284 ^a	,081	,149	2,931

Sumber: Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar $0,149$ atau $14,9\%$ artinya menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan dan Insentif memberikan kontribusi sebesar $14,9\%$ terhadap Kinerja Pegawai sedangkan sisanya $85,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji Parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	39,121	5,338		7,329	,000
	Kedisiplinan	-,109	,128	-,111	-,849	,399
	Insentif	,207	,091	,297	2,268	,027

Sumber: Data diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa signifikan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan

Dari hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di atas bahwa t_{hitung} untuk variabel Kedisiplinan sebesar $-,849$ dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$ atau $df = 71-2-1 = 68$, hasil diperoleh dari t_{tabel} sebesar $1,667$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-,894 < 1,667$) dengan nilai signifikan $0,339 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

2) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan

Dari hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di atas bahwa t_{hitung} untuk variabel Insentif sebesar 2,268 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$ atau $df = 71-2-1 = 68$, hasil diperoleh dari t_{tabel} sebesar 1,667 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 1,667$) dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44,423	2	22,212	2,586	,014 ^b
Residual	506,818	59	8,590		
Total	551,242	61			

Sumber: Data diolah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 2,586 dan F_{tabel} dapat dilihat

pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $df = 71-2-1 = 68$ yang diperoleh nilainya sebesar 3,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,586 < 3,13$) dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ artinya Hipotesis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh kedisiplinan dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan. Penelitian ini bertujuan mengetahui ada atau tidak ada pengaruh kedisiplinan (X_1) dan insentif (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan, diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 23.

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

Dari hasil uji t untuk variabel kedisiplinan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-,894 < 1,667$) maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori dalam buku Mulyadi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” yang

menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh indikator kedisiplinan dan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Enni Sahara Siregar yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Agro Sejati Desa Gulangan Kecamatan Sihapas Barumun Kabupaten Padang Lawas” yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan. Serta mengurangi pemborosan waktu maupun energi, disamping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan atau kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

Dari hasil uji t untuk variabel insentif diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 1,667$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dalam buku Lijan Poltak Sinambela dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” yang menyatakan bahwa insentif juga dipengaruhi oleh keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuannya dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Yulia Wijayanti yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang

yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut, pemberian insentif merupakan salah satu cara usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

Dari hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 2,586 dan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $df = 71 - 2 - 1 = 68$ yang diperoleh nilainya sebesar 3,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,586 < 3,13$) dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ artinya hipotesis berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kaswan dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi” menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andhika Prakasa G. Sembiring yang berjudul “Pengaruh Insentif dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan insentif serta kinerja pegawai yang merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, setiap instansi yang sudah memiliki tunjangan kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja pegawainya yang kurang produktif, yaitu dapat dilihat dari kedisiplinannya, kualitas kerjanya yang kurang maksimal dan penyelesaian tugasnya, karena semakin baik disiplin dan insentif yang diberikan semakin baik pula kinerja yang didapatkan dari organisasi perusahaan sehingga berdampak positif. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

E. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami peneliti, penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Adapun keterbatasan-keterbatasan penelitian yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

- a. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden

yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya, sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

- b. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data serta pembuatan instrumen, ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti masih kurang. Walaupun demikian peneliti terus berusaha, bekerja keras agar keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.
- c. Keterbatasan dalam memperoleh dan mendapatkan buku-buku yang dijadikan bahan referensi yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi ini membuat peneliti mendapat sedikit kendala dalam penyusunan teori dan pustakanya

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Secara parsial (Uji t) pada kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,894 < 1,667$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Secara parsial (Uji t) pada insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan, hal tersebut dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 1,667$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Secara bersama-sama (simultan) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 2,586 dan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $df = 71-2-1 = 68$ yang diperoleh nilainya sebesar 3,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,586 < 3,13$) dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ artinya berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan perlu adanya peningkatan semangat kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan agar memperhatikan disiplin pegawainya karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai, juga perlu adanya peningkatan pemberian tunjangan atau insentif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang menjadikan penelitian ini hanya sebagai bahan referensi atau perbandingan yang baik sesuai dengan penulisan karya ilmiah yang baik. Juga kepada para pembaca diharapkan setelah membaca dapat memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

- Agus Susanto dan Sugiono. *Cara Mudah Belajar SPSS*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Amiruddin. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur : Qiara Media, 2019.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori & Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS, 2013.
- Asra, Abuzar Dkk. *Metode Penelitian Survei*. Bogor: IN MEDIA, 2016.
- Asnawi, Nur & Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan. 2021.
- Chaerudin Ali, Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak, 2020.
- Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahan*, Jakarta: Jumanatul'ali, 2010.
- Departemen Agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahan*, Bandung: Jumanatul'ali, Art, 2004.
- Dewi Endah Kusriani dan Setiawan. *Ekonometrika*. Yogyakarta: CV. Andi, Offset, 2010.
- Fahmi, Irfan. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.

- Herman, Paleni & Surajiyo, Nasruddin. *Penelitian Sumber Daya Manusia Pengertian Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020.
- Jonatan, Sarwono. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputind, 2012.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Marwan dkk. *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi Suatu Tinjauan Teoritis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- . *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA, 2015.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup, 2013.
- Priyatno, Duwi. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2012.
- . *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- Riyanto, Slamet. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Saifuddin, Anwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar 2014.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV, 2012.

Sujarweni, V.Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT.Pustaka Baru, 2015.

Suwanto. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

_____. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

B. Sumber Lain

Akbar, Surya. “Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.” *Jurnal JIAGANIS* Vol. 3, No.2, September, 2018.

Hasibuan, Abdul Nasser. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan” dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, Vol. 5, No. 1, 2017.

Isa, Muhammad. “Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karywan pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan”, dalam *Jurnal At-Tijarah: jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, Vol. 4, No. 1, 2018.

Isvandiari, Any. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.” *Jurnal JIBEKA* Vol. 12, No. 1, 2018.

Mustafa, Imam Ghozali. “Studi Tentang Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.” *Jurnal Paradigma* Vol. 1 No. 3, Desember 2020.

Nurani. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV. Logam Indonesia Di Tulungagung.” *Jurnal BENEFIT*, Vol. 2 No. 1, Juli 2015.

Rostimegawati. *Wawancara dengan Kassubag Umum & Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan*, 4 Juli 2021.

Rozi, Achmad. “*Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.*” *Jurnal Business Innovation & Entrepreneurship*, Vol. 1 No. 2, 2019.

Sitompul, Julham Efendi. *Wawancara dengan Analisis Layanan Umum Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan*, Tanggal 06 Juli 2021.

Wijayanti, Ratna Yulia. “*Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus.*” Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus, 2015.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Siti Maria Eliza Ritonga
Nim : 16 402 00062
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat/ tanggal lahir : Sigambal, 06 Desember 1998
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 (satu) dari 5 (lima) bersaudara
Alamat : Lingkungan Tengah II Perdamean, Kecamatan Rantau Selatan, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara.
No. Hp : 0853-5816-9942

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Ulil Amri Ritonga
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Sarida Harahap
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat Lengkap : Lingkungan Tengah II Perdamean, Kecamatan Rantau Selatan, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara.

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2004-2010 : SD Negeri 112149 Sigambal
Tahun 2010-2013 : SMP Negeri 2 Rantau Selatan
Tahun 2013-2016 : SMA Negeri 2 Rantau Selatan
Tahun 2016-2021 : Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syari'ah Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah IAIN Padangsidempuan
Motto Hidup : Tidak ada sesuatu yang bisa dicapai dengan sekali mencoba. Tetaplah berjuang dan berusaha.

No	Kedisiplinan (X1)										Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	43
2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	41
6	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	44
7	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39
8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	35
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	42
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	36
17	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
24	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	32
25	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	36
26	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
27	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	35
28	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37

30	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	40
31	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	43
32	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
35	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	41
36	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	44
37	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39
38	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	35
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
41	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	42
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	44
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
46	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	36
47	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	39
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	37
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
54	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	32
55	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	36
56	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
57	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	35
58	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	36
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37
60	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	40

61	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	43
62	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
63	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
64	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
65	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	41
66	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	44
67	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39
68	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	35
69	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
70	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
71	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	42

No	Insentif (X2)										Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	44
2	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	44
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	43
6	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
8	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
11	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	43
16	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	46
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
18	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	45
19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
21	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
25	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	36
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
29	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	46

No	Kinerja Pegawai (Y)										Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	44
2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	43
4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	40
5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	44
6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
7	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	40
8	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
10	4	4	4	4	2	3	5	4	4	5	39
11	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40
12	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	42
13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
14	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	39
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
16	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
17	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	39
21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
23	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	46
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
26	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
27	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
29	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46

30	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
31	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	44
32	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
33	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	43
34	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	40
35	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	44
36	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
37	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	40
38	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	40
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
40	4	4	4	4	2	3	5	4	4	5	39
41	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40
42	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	42
43	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
44	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	39
45	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
46	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
47	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47
48	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	39
51	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
52	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
53	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	46
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
55	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
56	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
57	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	41
58	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
59	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
60	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,6 Bihitang 22733
 Telepon (0634) 22000 Faksimila (0634) 24022

Nomor : 1901 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/08/2021
 Lampiran : -
 Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

23 Agustus 2021

Yth. Bapak/Ibu;
 1. Abdul Nasser Hasibuan : Pembimbing I
 2. Arti Damisa : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Siti Maria Eliza Ritonga
 NIM : 1640200062
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

En. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik

 Abdul Nasser Hasibuan

Tempusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Hurdin Km. 4,5 Sibitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : III D /In.14/G.1/G.4c/TL.00/05/2021
Hal : Mohon Izin Riset

04 Mei 2021

**Yth. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah
Kota Padangsidimpuan**

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Siti Maria Eliza Ritonga
NIM : 1640200062
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

BADAN KEUANGAN DAERAH
 Jln. Jend. Dr. Abd. Haris Nasution Pal – IV Pijorkoling Telp. (0634) 27075 Fax. (0634) 27075
 Kec. Padangsidempuan Tenggara

Padangsidempuan, 17 Juni 2021

nomor : 900/2560/2021
 sifat : Biasa
 :
 ampil : Izin Riset

Kepada :
 Yth. Sdr. Wakil Dekan Bidang Akademik
 Prodi. Ekonomi Syariah
 Institut Agama Islam Negeri Psp
 di -

PADANGSIDIMPUAN

Sehubungan dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Nomor : 1110/In.14/G.1/G.4c/TL.00/05/2021 tanggal 04 Mei 2021 perihal Mohon Izin Riset.

Pada prinsipnya kami tidak merasa keberatan dan memberikan izin untuk melaksanakan Riset di Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan dengan ketentuan mematuhi peraturan yang berlaku termasuk Protokol Kesehatan pada Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan dan hadir pada jam kerja berikut :

1. Senin s/d Jumat 08.15 s/d 16.30 WIB
2. Istirahat : Senin s/d Kamis 12.00 s/d 13.30 WIB
 Jumat 12.00 s/d 14.00 WIB

Selanjutnya diminta Kepada saudara sebelum melakukan Izin Riset agar berkoordinasi dengan kepala Kantor KESBANGPOL Daerah Kota Padangsidempuan.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih .

KEPALA BADAN KEUANGAN DAERAH
 KOTA PADANGSIDIMPUAN,

 SULAIMAN LUBIS, S.E
 Pembina Utama Muda (IV/c)
 NIP. 19690501 199303 1 004



**PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN PENDAPATAN DAERAH**

Jln. Jend. Dr. Abd. Haris Nasution Pal – IV Pijorkoling Telp. (0634) 27075
Fax. (0634) 27075 Kecamatan Padangsidempuan Tenggara

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/ 271 /2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : SULAIMAN LUBIS, S.E
NIP : 10690501 199303 1 004
Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan
Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan.

Dengan ini menerangkan bahwa :
Nama : SITI MARIA ELIZA RITONGA
NIM / NPM : 1640200062
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan

Benar telah melakukan Pelaksanaan Riset di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Padangsidempuan, sesuai izin Wali Kota Padangsidempuan Nomor : 071/1368/KKBP/2021, sebagai bahan untuk menyusun laporan akhir dan syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi.

Demikian surat keterangan ini disampikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Padangsidempuan, 03 September 2021

**KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN PENDAPATAN DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN**


SULAIMAN LUBIS, S.E
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 10690501 199303 1 004

DOKUMENTASI



Pengisian Angket Kepada Pegawai Bapak Ahmad Faisal Hasibuan, S.E



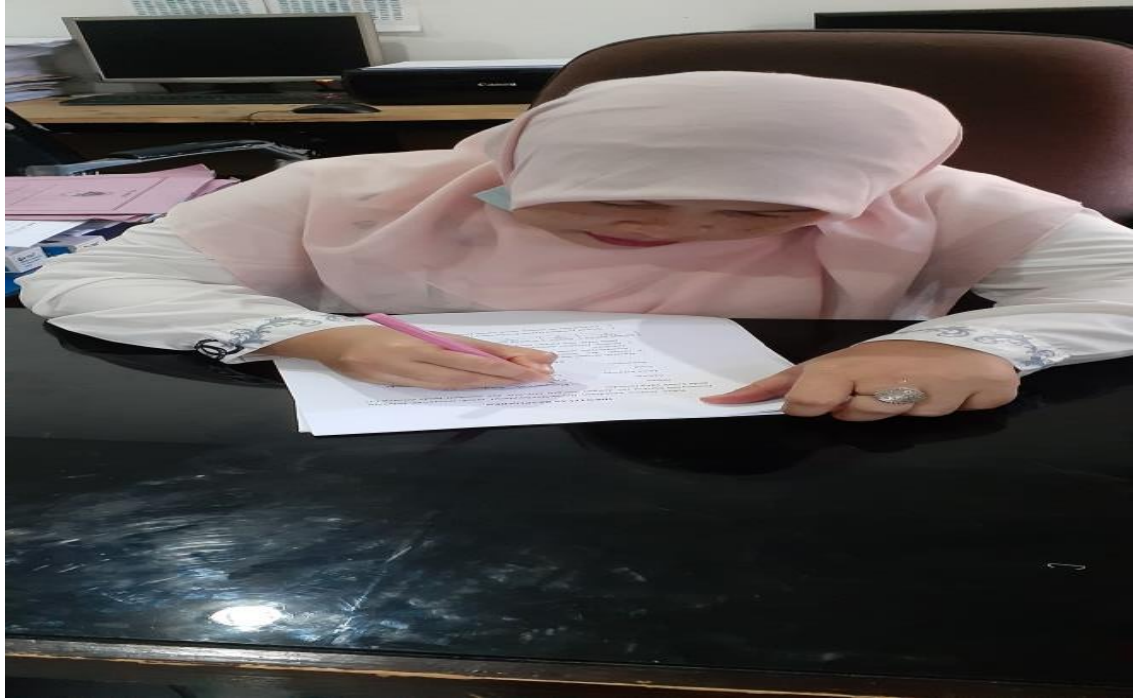
Pengisian Angket Kepada Pegawai Ibu Rostimegawati Harahap



Pengisian Angket Kepada Pegawai Bapak Yudil Heri, S.Sos



Pengisian Angket Kepada Pegawai Ibu Siti Armida Siregar, S.H



Pengisian Angket Kepada Pegawai Ibu Sahdiana Pulungan, S.E



Pengisian Angket Kepada Pegawai Ibu Nurhayati, S.Sos



Pengisian Angket Kepada Pegawai Bapak Julham Efendi Sitompul, S.E



Pengisian Angket Kepada Pegawai Ibu Lindawaty, S.Kom