

ABSTRAK

Nurse Fatimah Mz (2017) : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu)

Kualitas sumber daya manusia (SDM) Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi atau instansi pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi yang tinggi karena hal ini akan mendukung peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah insentif dan disiplin kerja. Insentif dan disiplin kerja merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dengan meningkatnya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating. Hipotesis pertama menguji apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis kedua menguji apakah disiplin kerja merupakan variabel moderating dalam hubungan antara insentif dan kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode kauntitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sensus. Metode penelitiannya adalah explanatory research, yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel independent dengan variabel dependen sebagai variabel moderating. pengumpulan data dilakukan melalui pemberian kuesioner dan mendapatkan data sekunder. Kemudian, analisis data meliputi analisis deskriptif, pengujian hipotesis yang dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan *moderating regression analysis* (MRA).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa variabel Disiplin kerja sebagai variabel moderating memperkuat pengaruh hubungan dari variabel insentif dan variabel kinerja pegawai negeri sipil kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu. Sehingga besaran insentif yang diberikan membuat kinerja Pegawai Negeri Sipil tinggi dan akan semakin baik jika memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kata kunci : Insentif, Kinerja, Disiplin Kerja, Variabel Moderating.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

نورسي فاطمة م. ز (2018): تأثير الحوافز على أداء الخدمة لموظفي الخدمة المدنية مع انضباطهم في العمل كمتغير معتدل (دراسة حالة في البيئة التابعة لوزارة الشؤون الدينية بمنطقة إندراجيري هولو).

إن جودة الموارد البشرية (SDM) لموظفي الخدمة المدنية في الوكالات الحكومية هي عامل من العوامل التي تفيده التحسين لإنتاجية العمل من منظمة أو وكالات حكومية. ولذلك، فإنه من الضروري أن تكون الموارد البشرية من الموظفين متضمنة على القدرة والكفاءة العالية، لأنها سوف تدعم تحسين أداء موظفي الخدمة المدنية. ومن العوامل المؤثرة فيها هي الحوافز والانضباط في العمل. وتعتبر الحوافز والانضباط في العمل جهدا في تحسين نوعية وكمية وتنفيذ الواجبات والمسؤوليات من الموارد البشرية في المنظمة. وزيادة الجودة أو النوعية والكمية، وتنفيذ الواجبات ومسؤوليات الموارد البشرية، سوف سيتم أيضا تحسين أداء الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الحوافز على أداء موظفي الخدمة المدنية ذوي الانضباط الوظيفي كمتغير معتدل. وتفحص الفرضية الأولى ما إذا كانت الحوافز تؤثر على الأداء. وتفحص الفرضية الثانية ما إذا كان انضباط العمل متغيرا معتدلا في العلاقة بين الحوافز والأداء. استخدمت هذه الدراسة الطريقة الكمية، حيث كان السكّان والعينة من هذه الدراسة يتكوّن من موظفي الخدمة المدنية في مكتب وزارة الشؤون الدينية بمنطقة إندراجيري هولو، حيث بلغ عددهم إلى 34 شخصا. أما تقنية أخذ العينات فيها، فإنها تسير باستخدام تقنية التعداد. ومع ذلك فإن طريقة البحث فيها تسير على طريقة البحث التفسيري حيث يفسر بها العلاقة السببية بين المتغير المستقل مع المتغير التابع كمتغير معتدل. وقد يتم جمع البيانات من خلال تقديم الاستبيانات والحصول على البيانات الثانوية. ثم تحليل البيانات يتضمن فيها التحليل الوصفي واختبار الفرضيات التي يتم تحليلها باستخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط وتحليل الانحدار المعتدل (MRA). وتبين من نتائج هذه الدراسة أنّ الحوافز لها تأثير كبير على الأداء. ومن النتائج الأخرى التي يمكن استنتاجها أنّ متغير الانضباط في العمل كمتغير معتدل يعزز تأثير العلاقة بين متغير الحوافز ومتغير أداء موظفي الخدمة المدنية في مكتب وزارة الشؤون الدينية في إندراجيري هولو. وبالتالي فإنّ مقدار الحافز المعطى يجعل أداء موظفي الخدمة المدنية مرتفعا وسيكون أفضل إذا كان له انضباط عال في العمل.

الكلمات الرئيسية: الحوافز، الأداء، انضباط العمل، متغير معتدل.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Nurse Fatimah Mz (2018): The Influence of Incentives on Performance of Civil Servants by Work Discipline as Moderating Variable (Case Study In The Environment of The Ministry of Religious Affairs of Indragiri Hulu Regency)

The quality of human resources (HR) of civil servants in government agencies is one of the factors that improve the productivity of an organization or government agencies. Therefore, it is necessary that human resources to have high professionalism and competence as this will support the improvement of civil servant performance. One of the factors affecting the performance is incentives and work discipline. Incentives and work discipline are the efforts in improving the quality, quantity, execution of duties and responsibilities of human resources within an organization. By the increase in quality, quantity, execution of duties and responsibilities of human resources, the performance will improve.

This study aims at determining the effect of incentives on the performance of civil servants by work discipline as a moderating variable. The first hypothesis examines whether incentives affect performance. The second hypothesis examines whether the work discipline is a moderating variable in the relationship between incentives and performance.

This research uses Quantitative Method. Population and sample of this research are Civil Servants at the office of Ministry of Religion of Indragiri Hulu Regency in a total of 34 people. The sampling technique is Census Technique. The Research Method is Explanatory Research, which explains the causal relationship between the independent variable with the dependent variable as the moderating variable. The data collection is performed by the provision of questionnaires and obtains secondary data. Then, data analysis includes descriptive analysis; hypothesis testing that was analyzed by using simple linear regression test and Moderating Regression Analysis (MRA).

The results of the study indicated that incentives have a significant effect on performance. Another result that can be concluded is that the work discipline variable as a moderating variable strengthens the influence of the relationship of incentive variable and performance variable of Civil Servant of Indragiri Hulu Ministry of Religious Affairs office. So the amount of incentive given makes the performance of Civil Servant higher and better when having high work discipline.

Keywords: incentives, work performance, work discipline, moderating variables.