

## Korelasi Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Annisa Hasya Hifdzaniy, Rinda Sandayani Karhab, Vera Anitra

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

hifdzaniy24@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the correlation between the incentive system and work discipline on employee performance at the Public Works, Spatial Planning, and Public Housing Department of East Kalimantan Province. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 170 employees. Validity and reliability tests showed that the research instruments were valid and reliable. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results indicated that both partially and simultaneously, the incentive system and work discipline significantly affect employee performance. The independent variables contributed 14.1% to employee performance, while the remaining 85.9% is influenced by other variables outside this study. This study recommends that management continue to enhance aspects of discipline, cooperation, and employee productivity to improve overall performance.*

**Keywords:** *Incentive system, Government, Discipline, Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara sistem pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 170 pegawai. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, sistem pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel independen memberikan kontribusi sebesar 14,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pimpinan untuk terus meningkatkan aspek disiplin, kerja sama, dan produktivitas pegawai guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Sistem pemberian insentif, Pemerintah, Disiplin, Kinerja.

### PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang mengemban tugas pemerintahan dalam bidang penelitian dan pengkajian dokumen teknis, pembinaan, pengawasan dan pengelolaan pemeliharaan jalan. Melaksanakan kegiatan pemeliharaan jalan,

Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan kepala Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan. Instansi pemerintahan tersebut memiliki tanggung jawab untuk memastikan tingkat efektivitas pencapaian suatu organisasi, dalam pencapaian suatu organisasi sudah pasti Sumber daya manusia merupakan faktor penentu tercapai atau tidaknya tujuan tersebut, Namun, terdapat banyak faktor yang dapat memberi dampak atau pengaruh bagaimana mencapai tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia berhasil. Hal ini terlihat dari peranan MSDM dalam mengimplementasikan kebijakan dan prosedur kepada pegawai suatu instansi agar mencapai tujuan organisasi . Dalam konteks pemerintahan saat ini, memperoleh kinerja optimal dari pegawai menjadi hal yang sangat krusial bagi kemajuan instansi.

Organisasi tersebut harus memiliki kapasitas untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja mereka. Sumber daya manusia merupakan salah satu dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. Keberhasilan instansi dalam mencapai pertumbuhan yang produktif dan berkelanjutan menjadi kunci. Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik dan secara profesional guna mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai, kebutuhan instansi pemerintahan, dan tujuan pertumbuhan instansi tersebut. Hal ini terlihat dari peranan MSDM dalam mengimplementasikan kebijakan dan prosedur kepada pegawai suatu instansi agar mencapai tujuan organisasi . Dalam konteks pemerintahan saat ini, memperoleh kinerja optimal dari pegawai menjadi hal yang sangat krusial bagi kemajuan instansi. Organisasi tersebut harus memiliki kapasitas untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja mereka. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada beberapa hal, termasuk SDM. Penting bagi lembaga ini untuk mencapai pertumbuhan yang produktif dan berkelanjutan. Strategi pengelolaan SDM yang efektif dan kompeten dapat membantu lembaga pemerintah memenuhi kebutuhan pegawainya sekaligus mencapai tujuan strategis lembaga tersebut (Rozi, 2019)

Sistem pemerintahan Indonesia selalu berproses meningkatkan standar layanan publik guna memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai target organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra oleh tiap Organisasi Pemerintah Daerah (OPD). Hal ini harus disesuaikan dengan perubahan kebutuhan masyarakat serta visi organisasi. Pencapaian target yang optimal, implementasi disiplin dalam aktivitas sehari-hari, dan peningkatan kinerja merupakan beberapa metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pemerintahan. Seluruh tingkat pemerintahan harus meningkatkan efisiensi organisasinya agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya. Insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja lembaga ialah dengan pemberian insentif. Keterkaitan antara sistem pemberian insentif dengan sikap disiplin pegawai menjadikan insentif sebagai hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Insentif dapat meningkatkan kualitas dan disiplin kerja lembaga. Insentif berfungsi sebagai penghargaan dan

motivasi bagi karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas instansi dan mendorong mereka untuk tetap menjadi ASN yang disiplin serta selalu mematuhi aturan yang berlaku pada sistem pemerintahan. (Setya Rahayu, 2020)

Pencapaian tujuan instansi bergantung pada kinerja. Sebuah instansi dapat mencapai tujuannya dengan bantuan staf pekerja kerasnya. Hal ini karena pentingnya hal ini dalam kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan ialah hal yang terpenting. Manusia merupakan elemen utama dalam memastikan keberlangsungan suatu organisasi. Secara konseptual evaluasi kerja dapat dibedakan menjadi dua aspek yaitu prestasi individu pegawai dan prestasi keseluruhan organisasi keduanya memiliki perbedaan yang penting, prestasi individu merujuk pada kontribusi yang diberikan setiap anggota kepada organisasi, sedangkan prestasi organisasi mencakup pencapaian secara keseluruhan yang dihasilkan oleh entitas instansi tersebut. Keberhasilan organisasi tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya yang dimiliki oleh bisnis dan dikelola oleh personel yang meluangkan waktu dan upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Hal ini menyoroti pentingnya hubungan antara individu dan organisasi. Pekerja dianggap telah bekerja secara memadai bila mereka telah memenuhi tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mereka dalam menjalankan pekerjaannya dalam jangka waktu yang ditentukan (Khaeruman dkk., 2021)

Sistem pemberian insentif memberikan dampak pada dua kepentingan yaitu, untuk kepentingan instansi dan untuk pegawai, jika organisasi mempertahankan yang baik dan memotivasi yang buruk maka akan sangat berdampak positif bagi instansi terkait. Selain memberikan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat, insentif diperuntukkan agar meningkatkan kesejahteraan pegawai. Jika kesejahteraan pegawai tercukupi, pegawai akan merasa lebih baik dan diharapkan akan berdampak positif pada prestasi kerja mereka (Khaeruman dkk., 2021)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2008 tentang Panduan Insentif dan Fasilitasi Penanaman Modal Daerah mengamanatkan bahwa pemerintah daerah memberikan insentif kepada penanam modal untuk mendorong investasi. Insentif bisa berupa pengurangan, keringanan, atau pembebasan pajak daerah, retribusi daerah, serta bantuan modal. Selain itu, Peraturan Gubernur Provinsi Kaltim Nomor 32 Tahun 2020 memperinci prosedur pemberian dan penghentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Peraturan tersebut bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan kesejahteraan mereka di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. TPP diberikan bulanan dan dibayarkan paling lambat pada minggu kedua bulan berikutnya, kecuali pada bulan Desember. Penerima TPP termasuk pegawai aktif di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, pegawai penugasan khusus, pegawai yang sedang cuti tahunan, cuti melahirkan, sakit, atau cuti penting lainnya, pegawai yang mendapat penugasan khusus dari Gubernur, dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Besaran TPP ditentukan berdasarkan kelas jabatan, indeks harga jabatan, jenis pekerjaan, dan

tingkat pekerjaan, serta pemberiannya didasarkan pada kedisiplinan kerja sesuai dengan peraturan Gubernur yang berlaku.

Dalam menjalankan tugasnya, kinerja pegawai menjadi faktor kunci untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja yang ketat. Sistem pemberian insentif diharapkan dapat memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Insentif ini bisa berupa bonus, penghargaan, atau bentuk lainnya yang dapat mendorong semangat kerja. Namun, pemberian insentif harus dilakukan secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan kecemburuan atau ketidakpuasan di antara pegawai. Di sisi lain, disiplin kerja adalah elemen penting yang harus dijaga dalam setiap organisasi. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dengan disiplin kerja yang baik, diharapkan setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Data dari laporan tahunan Dinas PUPR-PERA menunjukkan bahwa meskipun sudah ada upaya pemberian insentif dan penerapan disiplin, masih terdapat masalah dalam pencapaian kinerja optimal.

Beberapa pegawai masih menunjukkan tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang tidak konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan kajian lebih mendalam mengenai efektivitas sistem insentif dan disiplin kerja yang diterapkan saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana sistem pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor ini, diharapkan dapat diberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia di instansi tersebut.

Disiplin, yang didefinisikan sebagai pengendalian diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan, merupakan indikasi tim yang berdedikasi di tempat kerja. Sikap, tindakan, dan perilaku yang mematuhi peraturan lembaga baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, semuanya merupakan bagian dari hal tersebut. Mendorong anggota organisasi untuk mematuhi peraturan tertentu ialah tujuan lain manajemen melalui disiplin. Pegawai diyakini akan meningkatkan kinerjanya dengan bekerja sama dengan rekan-rekannya. Pegawai n dapat membuat tempat kerja lebih menyenangkan bagi semua orang dengan bersikap sangat disiplin dan mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang telah dibuat oleh agensi. Hal ini secara signifikan dapat meningkatkan operasi lembaga secara keseluruhan. Jadi, tujuan dari setiap lembaga pemerintah ialah agar pegawainya mengikuti peraturannya. Selain itu Disiplin juga dapat berpengaruh terhadap sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, Pegawai juga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik

dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. (Khaeruman dkk., 2021) Pada penelitian yang dilakukan oleh perusahaan di Serang, dalam (Khaeruman dkk., 2021) Dengan populasi penelitian seluruh karyawan dari bagian Laboratorium tersebut, yaitu sebanyak 60 orang. Penulis dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis Sampling jenuh dimana pengambilan sampel dilakukan dengan menjadikan jumlah seluruh populasi sebagai sampel sehingga dari populasi yang terdapat di laboratorium divisi Asics, penulis jadikan sampel sebanyak 60 orang dan ditentukan sebagai responden penelitian dengan hasil yang mengatakan bahwa variabel insentif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat yaitu 0,606.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sikap Disiplin, Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai, salah satu yang dapat mencerminkan sikap disiplin ialah ketepatan waktu tiba di tempat kerja, Mengamati kualitas kinerja pegawai sebagai indikator keberhasilan tujuan organisasi menjadi sangat penting dan memperhatikan faktor-faktor yang mungkin memengaruhi baik tidaknya kualitas kinerja Salah satu langkah yang bisa diambil untuk meningkatkan dan mengelola kinerja pegawai ialah dengan memperhatikan serta mengatur Tingkat *punishment* yang diterima dari hasil kerja mereka. Tingkat penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan jumlah yang di sesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang sudah tercantum di atas sehingga motivasi kerja dapat meningkat menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian TPP berupa Insentif dalam sistem pemerintahan menumbuhkan sifat disiplin atau bahkan sebaliknya pegawai karena merasa memiliki tanggung jawab yang lebih karena perolehan TPP tersebut. Pada objek penelitian ini yaitu, Dinas PUPR PERA Provinsi Kalimantan Timur, Peneliti ingin meneliti apakah pada pegawai penerima TPP pada instansi tersebut memiliki Tingkat kedisiplinan yang tinggi mengenai tanggung jawab yang harus dijalankan, Peneliti menggunakan daftar kehadiran sebagai sumber data yang akan di ambil untuk penelitian karena disiplin dapat dinilai dari akumulasi absensi kehadiran dengan kategori penilaian melalui, Hadir tepat waktu, Tidak tepat waktu, Terlambat, Izin terlambat, Sakit, Izin, Cuti, Dinas luar, Tugas belajar, Tugas luar, Diklat, Tanpa keterangan, Pulang cepat, dan Izin pulang cepat.

Dengan dasar latar belakang tersebut, muncul pertimbangan mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut secara berkelanjutan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kaltim, maka dari itu penulis memiliki ketertarikan untuk mengadakan sebuah penelitian lebih lanjut mengenai “Korelasi Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur”.

## METODE PENELITIAN

Penulis penelitian ini mengunjungi Dinas PUPR dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kaltim yang beralamat di Kota Samarinda Kalimantan Timur yaitu JL. Tengkawang No.1, Karang Anyar, Kecamatan Sungai Kunjang. Badan-badan pemerintah ini membantu pekerjaan umum, perencanaan tata ruang, dan proyek perumahan rakyat, serta tugas-tugas pemerintah lainnya yang berada di bawah yurisdiksi Daerah.

Pendekatan penelitiannya menggunakan metode kuantitatif. (Sugiyono, 2020) merupakan metode penelitian berdasarkan sifat positivisme mendasari teknik penelitian kuantitatif. Metode ini melibatkan mempelajari sampel atau kelompok tertentu dengan menganalisis serta mengumpulkan data memakai perangkat penelitian. melakukan penelitian kuantitatif dengan tujuan utama memverifikasi hasil yang dihipotesiskan. Insentif dan peraturan di tempat kerja berperan sebagai faktor independen dalam penelitian ini, dan insentif pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian kuantitatif mengukur data dan statistik objektif dengan menghitung persentase dan frekuensi dari tanggapan yang diberikan oleh sekelompok orang sampel (baik anggota masyarakat umum atau karyawan) terhadap serangkaian pertanyaan yang mencakup berbagai topik.

Baik dari segi kuantitas maupun komposisi, sampel secara statistik dan demografis mewakili keseluruhan. (Sugiyono, 2020). Dari total populasi 289, penulis menggunakan rumus Yamane, Isaac, dan Michael untuk menentukan ukuran sampel yang lebih kecil untuk penyelidikan ini.

Penelitian di lokasi penelitian mungkin tidak dapat mencakup seluruh aspek populasi karena besarnya populasi. Sehingga dibutuhkan satuan populasi yang mana bisa mewakili semua populasi yang ada. Penelitian memanfaatkan rumus Yamane, Isaac, dan Michael untuk penghitungan sampelnya. Untuk mengetahui dan memastikan jumlah sampel digunakan buku (Sugiyono, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel sistem pemberian insentif, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Sistem pemberian insentif (X1)	0,860	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,866	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,656	Reliabel

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 3.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0.60, maka semua variabel dalam penelitian ini yaitu sistem pemberian insentif, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah reliabel, sehingga kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini digunakan dua cara untuk mengambil keputusan dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu berdasarkan nilai *tolerance* dan berdasarkan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, tetapi apabila jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Kemudian jika nilai variance inflance factor (VIF) lebih kecil dari 10 berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas di dalam model regresi, sedangkan jika nilai variance inflation factor (VIF) lebih besar dari 10 berarti terjadi gejala multikolinearitas di dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.13 sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Dasar Keputusan	Keterangan
	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF		
1. (Constant) Sistem pemberian insentif (X1)	0,991	1.010	Tolerance : >0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
2. Disiplin kerja (X2)	0,991	1.010	VIF : <10	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependent variabel : Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data diolah,2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel X1 dan X2 yaitu sistem pemberian insentif dan disiplin kerja sebesar 0,991 > 0,10 dan nilai VIF 1.010 < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas, sehingga layak untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10, , maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi .

Hasil pengolahan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3.15 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig
	Unstandarized Coefficients	Std. Error			
1. (Constant)	34,552	4,000		8,639	0,000
Sistem pemberian insentif	0,239	0,047	0,324	5,031	0,000
Disiplin kerja	0,471	0,072	423	6,570	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah,2024

Berdasarkan perhitungan SPSS di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja pegawai (Y)} = 34,552 + 0,239 (X1) + 0,471 (X2)$$

a) Konstanta

Konstanta sebesar 34,552 berarti bahwa jika variabel sistem pemberian insentif (X1), disiplin kerja (X2) dianggap konstan maka kinerja pegawai akan positif.

b) Sistem pemberian insentif (X1)

Sistem pemberian insentif (X1) menunjukkan nilai yang positif sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,239. Adanya hubungan positif ini berarti adanya hubungan yang searah antara sistem pemberian insentif (X1) dan kinerja pegawai (Y). Kesimpulannya nilai koefisien 0,239 dapat diartikan bahwa apabila variabel sistem pemberian insentif di dalam pekerjaan dikelola dengan baik oleh instansi maka kinerja pegawai akan semakin baik.

c) Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai yang positif sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,471. Adanya hubungan positif ini berarti adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien 0,471 dapat diartikan bahwa apabila variabel disiplin di dalam pekerjaan dilakukan dengan baik oleh pegawai maka besarnya kinerja pegawai akan semakin baik.

a) Uji – T (Uji parsial)

**Tabel 2. Hasil Analisis Uji T**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Koefisien	Keterangan
				Regresi	
Sistem pemberian insentif (X1)	5,031	1,654	0,000	0,239	Ada pengaruh dan Positif
Disiplin Kerja ( X2)	6,570	1.654	0,000	0,471	Ada pengaruh dan Positif

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian signifikansi parameter individual tersebut dapat disimpulkan adalah :

1. Uji T yang berhubungan dengan Sistem pemberian insentif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Pada hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari sistem pemberian insentif sebesar 5,031 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 serta  $t_{tabel}$  sebesar 1,654. Pada hasil ini menunjukkan secara signifikansi adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,031 > 1.654$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,239 Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan secara parsial “sistem pemberian insentif” ada pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai” demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Uji T yang berhubungan dengan Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Pada hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari disiplin kerja sebesar 6,570 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 serta  $t_{tabel}$  sebesar 1,654. Pada hasil ini menunjukkan secara signifikansi adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,570 > 1,654$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,471 Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan secara parsial “disiplin kerja” ada pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai” demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima

b) Uji – F (Uji simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui kelayakan model atau kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama (simultan).

**Tabel 5. Hasil Uji-F**

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F tabel	F hitung	sig	P-value	Keterangan
Regression	243,986	2	121,993	3,897	13,762	0,000	<0,05	
Residual	1,480,391	167	8,865					

Total	1,724,376	169	Ada pengaruh simultan
-------	-----------	-----	-----------------------

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji signifikansi simultan (uji statistik F) untuk variabel sistem pemberian insentif(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $13,763 > 3,897$  dari  $(d1:df2) = (k-1:n-k)$  dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu sistem pemberian insentif dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama atau secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

### **Pengaruh Sistem Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur**

Penelitian menghasilkan adanya pengaruh sistem pemberian insentif terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan berdasarkan hasil uji-t yang menghasilkan Tingkat signifikansi 0,000 yang merupakan tingkatan signifikansi paling tinggi, Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggi Sulisty Rini dan Putri Maisara (2023) penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem pemberian insentif berpengaruh dengan kinerja pegawai puskesmas sawit (2023).

Pada penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian yang berjudul *“The Effects of Incentives on Workplace Performance”* oleh (Condly dkk., t.t.) penelitian merupakan meta-analisis yang mengkaji efektivitas program insentif terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa program insentif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja, Pada penelitian yang dilakukan oleh (Bonner & Sprinkle, t.t.) Artikel ini membahas efek pemberian insentif moneter terhadap usaha dan kinerja tugas. Penulis mengulas teori-teori terkait dan bukti empiris, menyoroti bahwa efek insentif moneter bervariasi dan memberikan kerangka kerja untuk penelitian selanjutnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Dutta dkk., 2021) Penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai. Insentif tahunan tetap penting untuk memotivasi pegawai yang telah dipromosikan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dengan hasil uji-t nilai  $t_{hitung}$  dari disiplin kerja sebesar

6,570 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 serta  $t_{tabel}$  sebesar 1,654. Pada hasil ini menunjukkan secara signifikansi adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,570 > 1.991$  dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,471.

Pada variabel disiplin kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya selalu menggunakan waktu dengan maksimal" dan pada pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan" maka dapat disimpulkan bahwa populasi pada objek penelitian telah mengamalkan sikap disiplin guna meningkatkan kinerjanya, dengan demikian seluruh pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berperan aktif dalam mengendalikan disiplin kerja secara teratur, tekun, dan terus-menerus serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

### **Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.**

Penelitian menghasilkan bahwa kedua variabel sistem pemberian insentif dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR-PERA Provinsi Kaltim, Berdasarkan uji-f yang menghasilkan Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $13,763 > 3,897$  dan tingkat signifikansi 0,000 yang merupakan Tingkat nilai signifikansi paling tinggi, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dennis Chang (2021) tentang Pengaruh Disiplin kerja dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia yang menghasilkan bahwa sistem pemberian insentif dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada variabel kinerja pegawai frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab" Hasilnya, seluruh pegawai Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kinerja kerja mereka dengan cara melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dijalani sebaik-baiknya.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara sistem pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

- 1. Sistem Pemberian Insentif** : Variabel sistem pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

2. **Disiplin Kerja** : Variabel disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik dalam bekerja terbukti meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan
3. **Pengaruh Simultan** : Faktor sistem pemberian insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga variabel independen memberikan pengaruh sebesar 14,1% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pembahasan penelitian.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai:

1. Bagi instansi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, perlu untuk selalu memperhatikan pegawai melalui pemberian insentif yang harus sejalan dengan peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai. Pihak instansi terkait perlu meningkatkan penegasan mengenai peraturan yang berlaku agar relevan dengan perilaku yang harus diterapkan di lingkungan instansi.
2. Bagi Pegawai, diharapkan agar terus meningkat kinerja pada instansi terkait agar perolehan insentif yang diterima dapat memenuhi standar seharusnya, dan terus meningkatkan sikap disiplin guna meningkatkan kinerja individu maupun instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang sekiranya dapat memperluas penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Annassa'i, F. (2021). Pengaruh diklat virtual berbasis pembangunan karakter terhadap peningkatan soft skill calon pegawai negeri sipil Kementerian Perhubungan di Balai Diklat Pembangunan Karakter SDM Transportasi (PhD Thesis). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Arif, M., Syaifani, P. E., & Siswadi, Y. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance.
- Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (t.t.). The effects of monetary incentives on effort and task performance: Theories, evidence, and a framework for research.
- Chang, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia (PhD Thesis). Prodi Manajemen.
- Condly, S. J., Clark, R. E., & Stolovitch, H. D. (t.t.). The effects of incentives on workplace performance: A meta-analytic review of research studies.
- Dutta, D., Kumar, K. K., & Mishra, S. K. (2021). Unintended consequences of promotions: Importance of annual incentives for performance management systems. *Human Resource Management*.

- Fitriani, W. (2020). Pengaruh insentif, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang).
- Graves, R. (2015). Employing incentive programs to close performance gaps. *Performance Improvement*, 54(5), 38–43.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of leadership function, motivation and work discipline on employees performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Khaeruman, et al. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*. Penerbit CV. AA RIZKY.
- Kruse, D. L., Blasi, J. R., & Freeman, R. B. (2012). NBER Working Paper Series: Does linking worker pay to firm performance help the best firms do even better?
- Pasaribu, B., Aty, H., Utomo, W. K., & Aji, S. H. R. (2022). *Metodologi penelitian untuk ekonomi dan bisnis*. MEDIA EDU PUSTAKA.
- Priadana, S. M., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Purba, D. R. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu (PhD Thesis). Universitas Pasir Pengaraian.
- Rahmadani, A., et al. (2021). Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah Kota Padangsidempuan periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(02), 71-85.
- Rahmadi, S. A. (2011). *Pengantar metodologi penelitian*. Antasari Press.
- Rini, A. S., & Maisara, P. (2023). Pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit. *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis (JMDB)*, 2(2), 43-56.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229.
- Sahir. (2022). *Metodologi penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Septin, H., et al. (2020). Pengaruh profesionalisme, insentif, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Bank BTN Syariah Yogyakarta) (PhD Thesis). UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Setya Rahayu, F. (2020). Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Samarinda Ilir. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 654–662.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.