

# ANALISIS PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG)

Evi Cancer Putri  
Rizal R. Manullang  
Hendarti Tri Setyo Mulyani

Manajemen Program  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkal Pinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract** - This research is a descriptive quantitative research with a sample of 75 respondents. This study has two independent (independent) variables, namely the influence of incentives, and work discipline and one dependent variable (bound), namely employee performance. The test method uses validity tests and reliability tests. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis using  $t$  test,  $f$  test, and coefficient of determination analysis ( $R^2$ ). Based on the results of research on the effect of Work Incentives and Discipline on Performance at the Dinas Pekerjaan Umum, it can be concluded from the two independent variables, namely Incentives and Work Discipline affect the dependent variable, namely employee performance with a calculated  $f$  value  $>$   $f$  table. This proves that together Incentives and Work Discipline have a significant effect on Performance.

**Keywords** : Incentives, Work Discipline, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, setiap perusahaan memiliki tujuan untuk berkembang. Membangun dan meningkatkan kinerja lingkungan adalah cara untuk mencapai tujuan ini. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atau pegawai adalah salah satu aspek yang paling penting karena mereka berperan penting sebagai pelaku yang terlibat secara langsung dari semua tingkat rancangan hingga penilaian yang dapat memberi manfaat dan mengatur sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi (Bahri & Chairatun Nisa, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan tepat sangat penting untuk mengimbangi kebutuhan sumber daya manusia dengan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang yang berpartisipasi dalam suatu perusahaan dan memainkan peran penting dalam seberapa baik operasi internal perusahaan berjalan. Kinerja pegawai yang profesional diperlukan untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas dengan baik.

Kinerja pegawai di sini berfungsi sebagai tolak ukur untuk perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi kemampuan, produktivitas, dan informasi tentang pegawai. Kinerja sangat penting untuk kemajuan atau perubahan

untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu menentukan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi.

Insentif dapat menjadi alat yang ampuh untuk memotivasi pegawai agar melakukan yang terbaik. Ketika pegawai dihargai atas pencapaian mereka, mereka cenderung termotivasi untuk terus bekerja keras. Disiplin kerja juga penting bagi kinerja pegawai karena Pegawai yang disiplin dan mengikuti aturan cenderung lebih produktif dan efisien. Disiplin kerja dapat ditegakkan melalui berbagai cara, seperti tinjauan kinerja, tindakan disipliner, dan pemutusan hubungan kerja.

Disiplin kerja dan insentif adalah komponen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seorang pegawai yang mengikuti peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi mana pun. Pada kantor pekerjaan umum, kinerja pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa kantor tersebut dapat memberikan layanannya secara efektif dan efisien. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai termasuk insentif dan disiplin kerja. Insentif dapat menjadi alat yang ampuh untuk memotivasi pegawai agar melakukan yang terbaik. Ketika pegawai dihargai atas pencapaian mereka, mereka cenderung termotivasi untuk terus bekerja keras. Disiplin kerja juga penting bagi kinerja pegawai karena Pegawai yang disiplin dan mengikuti aturan cenderung lebih produktif dan efisien. Disiplin kerja dapat ditegakkan melalui berbagai cara, seperti tinjauan kinerja, tindakan disipliner, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2007), organisasi perusahaan harus memiliki ke disiplinian. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika tidak ada dukungan disiplin dari pegawai yang baik. Suatu sikap yang sadar akan mematuhi dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi sepenuhnya.

Langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan insentif dan disiplin kerja pada Dinas Pekerjaan Umum diharapkan dapat membantu memastikan bahwa para pegawainya bekerja dengan sebaik-baiknya. Tentunya berguna untuk menghasilkan organisasi yang lebih efisien dan efektif yang mana mampu memberikan layanan kepada masyarakat secara tepat waktu dan profesional.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

## II. LANDASAN TEORI

### Insentif

Insentif adalah hadiah atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan yang baik dan menghasilkan penghasilan yang berbeda dengan gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan (Melisa & Mauli, 2020).

Dengan kata lain, pegawai yang dapat meningkatkan kinerja kerjanya akan mendapatkan kompensasi di luar gaji mereka. Namun, jika kinerja pegawai menurun, otomatis insentif yang diberikan juga akan lebih kecil. Perusahaan juga akan mencabut insentif tersebut jika pegawai tersebut tidak dapat meningkatkan kerjanya.

Cara untuk mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan memberikan insentif. Peningkatan insentif dapat datang dalam berbagai bentuk, seperti bonus, komisi finansial (misalnya, uang atau saham), atau bentuk manfaat lainnya, seperti bepergian ke luar negeri, menginap, dan membeli mobil (Sibarani Mardika, 2020). " Insentif kerja didefinisikan sebagai uang di luar gaji yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai untuk menunjukkan partisipasi dan semangat mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Harris et al., 2018).

Menurut beberapa ahli di atas, insentif adalah uang yang tidak termasuk gaji utama yang diberikan kepada pegawai yang berhasil melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, pegawai yang dapat meningkatkan kinerja kerjanya akan mendapatkan kompensasi di luar gaji mereka.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aturan yang ditetapkan untuk seluruh pegawai untuk mempertimbangkan sikap dan moral mereka saat melakukan tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2019) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Disiplin tidak dapat muncul secara langsung pada pegawai. karena pegawai harus selalu belajar dan menerapkan sikap tersebut pada diri mereka sendiri setiap saat mau pada saat di tempat kerja maupun dilingkungan sekitar.

Menurut Keith Davis, yang dikutip oleh Mangkunegara (2013), "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menerapkan standar organisasi." Oleh karena itu, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk memperkuat standar organisasi.

Berdasarkan uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada dasar penerapannya adalah untuk mengatur dan mendidik pegawai untuk selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan yang dijadikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

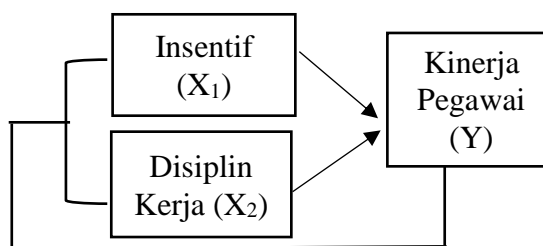
### Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2016), Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Moeheriono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai karena kinerja merupakan indikator bagaimana dilakukannya upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

### Kerangka Pemikiran

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Hasil Olah Peneliti (2024)

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

H3 : Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Provinsi kepulauan Bangka Belitung.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2023 hingga bulan Januari 2024. Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 variabel independen, yaitu insentif dan disiplin kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

## Populasi

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 144 pegawai dari empat divisi yang ada.

## Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (2015), sampel merupakan sebagian dari totalitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil berdasarkan ketentuan tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Populasi yang besar dalam penelitian tidak mungkin peneliti mempelajari semua yang ada pada populasi. Sehingga sampel yang diambil harus benar-benar mewakili dari populasi tersebut.

Adapun karakteristik responden yang digunakan yaitu pegawai yang berstatus PNS sebanyak 75. Alasan peneliti mengambil pegawai berstatus PNS dikarenakan insentif hanya diberikan kepada pegawai berstatus PNS.

## Teknik Pengumpulan Data

Angket atau kuisioner digunakan sebagai alat penelitian untuk mengumpulkan informasi tentang variabel-variabel penelitian X dan Y pada penelitian ini.

## Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Ghozali (2012) menyatakan, uji validitas adalah proses untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk uji signifikansi, nilai  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  table jika *degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$ , dan  $n$  adalah jumlah sampel. Untuk memeriksa apakah masing-masing indikator valid atau tidak dapat dilihat dari output *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) pada kolom korelasi item-total. Jika koefisien korelasi ( $r$ ) dihitung lebih besar dari nilai kritis ( $r$  table) pada taraf signifikansi 5% atau 0,05, dan nilainya positif, maka komponen pertanyaan atau indikator tersebut valid.

### 2. Uji Realibilitas

Ghozali (2012) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah cara untuk mengukur suatu variabel. Sebuah kuisioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataannya konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) digunakan untuk menilai realibilitas konsistensi internal. Hasil analisis akan dihitung menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika hasil *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,60, maka variabel dalam penelitian ini mengalami konsistensi dalam analisis data.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas Data

Uji ini digunakan dalam analisis untuk menentukan apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Ini dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

Dalam pendekatan grafik, titik mengikuti distribusi data sepanjang garis diagonal, sedangkan dalam histogram, distribusi data dianggap normal.

### 2. Uji multikolinieritas

Digunakan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan korelasi yang kuat dan kuat diantara variabel independen. Jika ada korelasi antar variabel bebas, maka akan ada multikolinieritas, dan sebaliknya jika tidak. Dengan kata lain, model regresi yang baik tidak seharusnya menunjukkan korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menilai VIF antar variabel independen dan nilai toleransi. Batasan umum untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi kurang dari  $<0,10$  atau sama dengan VIF lebih dari  $>10$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, itu disebut homoskedastisitas, dan jika variasi berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Hasil dari uji ini dapat dihitung dengan menggunakan 44 grafik *scatterplot* yang menghubungkan nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Salah satu dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu, seperti gelombang melebar dan menyempit, atau jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 4. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, demografi responden termasuk umur, jenis kelamin, dan bagian atau divisi dari Dinas Pekerjaan Umum. Jumlah responden, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi digunakan untuk memberikan gambaran umum dari sampel yang telah dikumpulkan dengan sebenarnya dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai sampel penelitian.

### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan apakah insentif dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

### 6. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menentukan sejauh mana variasi variabel dependen dijelaskan. Nilai  $R^2$  harus berada di antara nol dan satu, dan nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen menyediakan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel

dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

7. Uji Hipotesis

Dilakukan uji hipotesis penelitian untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempengaruhi variabel (Y). dilakukan dengan menggunakan uji parsial atau uji (t), uji simultan atau uji (F), dan uji determinasi R<sup>2</sup>. Setelah mengetahui bahwa disiplin kerja dan insentif memengaruhi kinerja pegawai, maka digunakan.

8. Uji t (uji parsial)

Pada dasarnya, uji statistik t bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara keseluruhan sambil menjelaskan pengaruh satu variabel dependen. Program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0) digunakan dengan komputer.

- *Significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) digunakan untuk menguji.

- Menurut pengujian,  $H_0:\beta = 0$  dan  $H_0:\beta \neq 0$ , masing-masing menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

9. Uji f

Untuk menguji hipotesis kedua dan untuk menentukan apakah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) berpengaruh secara signifikan secara bersamaan, uji statistik F (simultan) digunakan. *Significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) digunakan untuk melakukan pemeriksaan ini.

- Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji  $H_0:\beta = 0$ .

- Sedangkan  $H_0:\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Data

**Tabel 4.1**  
**Pengujian Validitas Insentif**

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0.625	0.227	VALID
X1.2	0.365	0.227	VALID
X1.3	0.629	0.227	VALID
X1.4	0.745	0.227	VALID
X1.5	0.566	0.227	VALID
X1.6	0.228	0.227	VALID
X1.7	0.399	0.227	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variable insentif (X1) pertanyaan 1 dengan r-hitung (0,625) > r-tabel (0,227). Pertanyaan 2 r-hitung (0,365) > r- (0,227). Pertanyaan 3 dengan r-hitung (0,629) > r-tabel (0,227). pertanyaan 4 dengan r-hitung (0,745) > r-tabel (0,227). pertanyaan 5 dengan r-hitung (0,566) > r-tabel (0,227). pertanyaan 6 dengan r-hitung (0,228) > r-tabel (0,227). pertanyaan 7 dengan r-hitung (0,399) > r-tabel (0,227).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh instrumen dengan pertanyaan sebanyak 7 untuk variable X1 yaitu insentif dinyatakan valid.

**Tabel 4.2**  
**Pengujian Validitas Disiplin Kerja**

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0.749	0.227	VALID
X2.2	0.761	0.227	VALID
X2.3	0.626	0.227	VALID
X2.4	0.442	0.227	VALID
X2.5	0.330	0.227	VALID
X2.6	0.494	0.227	VALID
X2.7	0.494	0.227	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variable disiplin kerja (X2) pertanyaan 1 dengan r-hitung (0,749) > r-tabel (0,227). Pertanyaan 2 r-hitung (0,761) > r- (0,227). Pertanyaan 3 dengan r-hitung (0,626) > r-tabel (0,227). pertanyaan 4 dengan r-hitung (0,442) > r-tabel (0,227). pertanyaan 5 dengan r-hitung (0,33) > r-tabel (0,227). pertanyaan 6 dengan r-hitung (0,494) > r-tabel (0,227). pertanyaan 7 dengan r-hitung (0,494) > r-tabel (0,227).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh instrumen dengan pertanyaan sebanyak 7 untuk variable X2 yaitu disiplin kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Pengujian Validitas Kinerja Pegawai**

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y1.1	0.346	0.227	VALID
Y1.2	0.316	0.227	VALID
Y1.3	0.862	0.227	VALID

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrument variable kinerja (Y) pertanyaan 1 dengan r-hitung (0, 346) > r-tabel (0,227). Pertanyaan 2 r-hitung (0,316) > r- (0,227). Pertanyaan 3 dengan r-hitung (0,862) > r-tabel (0,227).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh instrumen dengan pertanyaan sebanyak 3 untuk variabel Y kinerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Pertanyaan	Cronbach's Alpha
Insentif (X1)	
X1.1	0.691
X1.2	0.684
X1.3	0.680
X1.4	0.662
X1.5	0.672
X1.6	0.680
X1.7	0.675
Disiplin Kerja (X2)	
X2.1	0.701

X2.2	0.673
X2.3	0.681
X2.4	0.665
X2.5	0.689
X2.6	0.668
X2.7	0.677
Kinerja (Y)	
Y1.1	0.633
Y2.2	0.644
Y3.3	0.658

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Jika jawaban responden terhadap kuesioner konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner dapat dianggap reliabel atau handal. Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, semua indikator dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan karena semua memiliki nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari >0,60.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.5**  
Hasil uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-.787	2.539		-.310	.757		
	Insentif	.208	.074	.299	2.817	.006	.999	1.001
	Disiplin Kerja	.290	.100	.308	2.899	.005	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Dari hasil analisis pada table 5.5 diatas dapat dinilai koefisiensinya yang diketahui bahwa nilai VIF (varian influencer factor) dan tolerance adalah :

1. Nilai VIF variabel insentif dan disiplin kerja yaitu sebesar 1.001.

**Hasil Uji Normalitas**

**Grafik 4.1**  
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Dari hasil uji normalitas di atas menggunakan P-P Plot of Regression Standardized Residual. Titik-titik plotting pada grafik diatas hampir semuanya berada di sepanjang

garis diagonalnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel distribusi normal.

**Hasil Analisis Deskriptif**

**Tabel 4.6**  
Hasil Analisis Deskriptif  
Jumlah responden X1 X2 dan Y

Deskripsi	Jumlah	Mean	Standart Deviasi
Insentif	75	19.97	1.442
Disiplin Kerja	75	21.00	1.065
Kinerja	75	9.47	1.004

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Dideskripsikan bahwa jumlah responden (N) ada 75 responden dan dari 75 responden ini variabel independent Insentif memiliki nilai mean 19.97 dengan standar deviasi 1.442 Disiplin Kerja memiliki nilai mean 21.00 dengan standar deviasi 1.065 dan variabel dependen Kinerja nilai mean 9.47 dengan standar deviasi 1.004.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.7**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.787	2.539		-.310	.757
	Insentif	.208	.074	.299	2.817	.006
	Disiplin Kerja	.290	.100	.308	2.899	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan nilai intercept dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu Insentif (X<sub>1</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar -0.787 yang berarti Insentif (X<sub>1</sub>) 0.074, Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0.100
2. Koefisien regresi (b<sub>1</sub>) Insentif (X<sub>1</sub>) sebesar 0.208 yang berarti jika variabel independent lain diasumsikan konstanta dan Insentif (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan.
3. Koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variable Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.290 yang berarti jika variabel independent lain diasumsikan konstanta dan Motivasi (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan.
4. Koefisien bernilai Negatif menunjukkan terjadinya hubungan Negatif antara variable Insentif (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.166	.917

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Dari tabel diatas dapat dijelaskan model *summary* sebesar R<sup>2</sup> adalah 0.189 itu berarti 18,9% kinerja (Y) pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independent diatas. Sedangkan hasilnya (100%-18,9%= 81,1% adalah variabel-variabel yang diluar dari variabel ini.

**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-0.310	0.757
	Insentif	2.817	0.006
	Disiplin Kerja	2.899	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

- Perhitungan  $t_{hitung}$  untuk X1 sebesar 2.817 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.992 dengan nilai *p-value* sebesar <0.005 nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hipotesis (H<sub>1</sub>) “**Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja**” teruji kebenarannya.
- Perhitungan  $t_{hitung}$  untuk X2 sebesar 2.899 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.992 dengan nilai *p-value* sebesar <0.005 nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hipotesis (H<sub>1</sub>) “**Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**”.

**Hasil Uji F Test (Simultan/ANNOVA)**

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. pengujian ini dilakukan dengan

menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Adapun pengujiannya sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji F Test (Simultan/ANNOVA)**

ANOVA <sup>a</sup>			Mean		
Model	Sum of Squares	df	Square	F	Sig.
1	Regression	14.114	2	7.057	8.391 <.001 <sup>b</sup>
	Residual	60.553	72	0.841	
	Total	74.667	74		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 29 (2024).

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh  $f_{hitung}$  8.391 >  $f_{tabel}$  sebesar 2.77 oleh karena itu, H<sub>0</sub> jelas ditolak dan H<sub>1</sub> juga diterima jika membandingkan nilai *p-value* sebesar.001. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Insentif berdampak besar pada kinerja.

**V. PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh Insentif terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum, insentif yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dimana dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum, pegawai yang disiplin dan mengikuti aturan yang berlaku dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dimana dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum, dapat disimpulkan dari dua variabel independen tersebut yaitu Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai.

**Saran**

- Bagi dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada faktor insentif dan disiplin kerja. Dengan memberikan insentif yang sesuai dan menerapkan disiplin kerja yang ketat, Dinas Pekerjaan Umum akan dapat mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan. Menurut penelitian ini, hasil yang positif akan terlihat dengan adanya peningkatan kinerja.

2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdaya Karya.
- [2] Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- [3] Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Calibrated Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3).
- [4] Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Malang: UB Press.
- [5] Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Malayu S.P, Hasibuan. (2018). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, M. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Indartono, Setyabudi. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- [9] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik) (edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- [10] Riani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu : Surakarta.
- [11] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Silitonga, Hery. (2020). *Manajemen Pemerintahan*.
- [13] Mardika, Sibarani. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres, *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Vol 8, No 1, tahun 1977-1987*.
- [14] Sedarmayanti. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- [15] Sugiyanto. (2012). *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: UNS.
- [16] Sugiyono. (2008) “*metode penelitian bisnis*”. Bandung: Alfabeta.