

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Profil Singkat Objek Penelitian

Fokus studi ini yaitu Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat (PUPR) Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Dinas ini bertugas melaksanakan kebijakan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Implementasi kebijakan di bidang pekerjaan umum dan perencanaan tata ruang merupakan tanggung jawab dinas ini, yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah daerah. Seorang Kepala Dinas membawahi dinas ini dan bertanggung jawab kepada Bupati dan Sekretaris Daerah. Tanggung jawab utama kantor ini melaksanakan tugas pembantuan yang ditugaskan oleh pemerintah kepada daerah. Dinas ini juga menangani sebagian tanggung jawab pekerjaan umum dan perencanaan tata ruang dari pemerintah daerah.

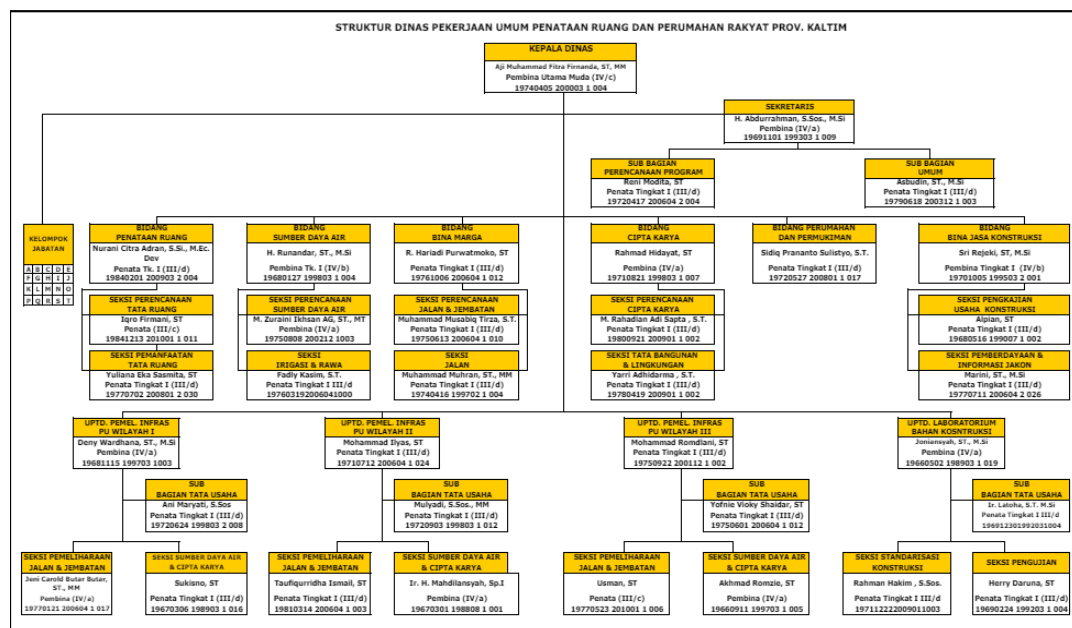
3.1.2 Visi dan Misi

DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

- i. Berdaulat Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia yang Berakhlak dan Berdaya Saing, Terutama Perempuan, Pemuda dan Penyandang Disabilitas
- ii. Berdaulat Dalam Pembersayaan Ekonomi Wilayah dan Ekonomi Kerakyatan yang Berkeadilan.
- iii. Berdaulat Dalam Memenuhi Kebutuhan Infrastruktur Kewilayahan.
- iv. Berdaulat Dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam yang Berkelanjutan.
- v. Berdaulat Dalam Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan yang Bersih, Profesional dan Berorientasi Publik.

3.1.3 Struktur Organisasi

Berikut merupakan gambaran struktur organisasi PUPR-PERA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR



Gambar 3. 1 Struktur organisasi Dinas PUPR-PERA Provinsi Kaltim

Berdasarkan gambar tersebut, Struktur organisasi Dinas PUPR-PERA Provinsi Kaltim terdiri atas, Kepala Dinas, Sekretaris, Sub Bagian Perencanaan Program, Sub Bagian Umum, Bidang Penataan Ruang, Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Perumahan dan Pemukiman, dan Bidang Bina Jasa Konstruksi.

3.1.4 Karakteristik Responden

Partisipan penelitian ini yaitu staf Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Melalui penyebaran kuesioner, diperoleh 170 sampel responden yang memenuhi persyaratan studi. Gambaran umum mengenai usia, jenis kelamin, dan masa kerja responden akan dibahas dalam studi ini berdasarkan data identitas mereka. Tabel di bawah ini memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden:

3.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. 1 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	84	49%
2.	Wanita	86	51%
JUMLAH		170	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel 3.1 dan gambar 3.2 di atas menunjukkan dari 170 responden sebagian besar berjenis kelamin Wanita yaitu sebanyak 86 orang (51%) dan yang berjenis kelamin Pria ada 84 orang atau (49%).

3.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 3. 2 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 1 Tahun	23	13%
2.	1-5 Tahun	83	49%
3.	> 5 Tahun	64	38%
JUMLAH		170	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Pada tabel 3.2 dan Gambar 3.3 di atas menunjukkan dari 170 responden, pegawai dengan lama kerja dibawah 1 tahun berjumlah 23 pegawai (13%), Pegawai dengan lama kerja 1 – 5 tahun berjumlah 83 pegawai (49%), dan pegawai dengan lama kerja diatas 5 tahun berjumlah 64 pegawai (38%).

3.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. 3 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-30 Tahun	67	39%
2.	31-40 Tahun	52	31%
3.	41-50 Tahun	35	21%
4.	> 50 Tahun	16	9%
JUMLAH		170	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia:

Pada tabel 3.3 dan gambar 3.4 di atas menunjukkan dari 170 responden, pegawai dengan usia 20-30 tahun berjumlah 67 pegawai (39%), Pegawai dengan usia 31- 40 tahun berjumlah 52 pegawai (30%), pegawai dengan usia 41-50 tahun berjumlah 35 pegawai (22%) dan pegawai yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 16 pegawai (9%).

3.2 Deskripsi Data

Data dari 170 responden yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dianalisis untuk penelitian ini dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Untuk menganalisis data tanpa menarik kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi yang lebih besar, statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian.

Selain itu, statistik deskriptif juga digunakan agar dapat memberikan interpretasi terhadap skor total dari setiap variabel yang terbagi menjadi 4 kategori. Jika semua data penelitian terkumpul, selanjutnya membuat pertanyaan-pertanyaan untuk kuesioner yang akan diisi oleh responden. Terdapat 170 responden yang menjadi sampel penelitian ini. Para responden ini dipekerjakan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Uji validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan untuk memastikan keabsahan data penelitian. Selanjutnya, laporan hasil dan perhitungan statistik disertakan.

Data yang diperoleh harus melalui tabulasi data agar dapat mempermudah perhitungan statistik selanjutnya dan hasil perhitungan akan dimasukkan dalam hasil pembahasan penelitian. Rata-rata total skor jawaban, yang diperoleh dengan membagi total skor dengan total jumlah responden dan indikator, dapat digunakan untuk menentukan bagaimana total skor variabel diinterpretasikan.

Menurut (Uma sekaran & Roger bougie, 2016) Rentang skala yang diperoleh untuk setiap kategori jawaban yaitu, 0,80. Nilai ini akan digunakan sebagai dasar untuk menggambarkan rata-rata penelitian untuk setiap indikator yang terlibat dalam setiap variabel penelitian

$$Interval = (Nilai tertinggi - Nilai terendah)/(Jumlah Kategori)$$

Nilai bobot dikelompokkan menjadi 4 kategori dengan interval di setiap kategori nya diperoleh dengan cara :

$$Interval = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Tabel 3. 4 Pengelompokan Kategori Pada Pernyataan Positif dan Negatif

Interval nilai bobot	Interprestasi
1,00-1,75	Sangat Buruk
1,75-2,50	Buruk
2,51-3,25	Baik
3,26-4,00	Sangat Baik

Berdasarkan uraian di atas, data yang disajikan dalam format tabel berikut ini diperoleh dengan menggunakan alat analisis yang menggunakan koefisien korelasi:

Tabel 3. 5 Analisis Deskriptif Variabel Sistem Pemberian Insentif (XI)

Indikator	STS		TS		S		SS		Nilai	Kriteria
	F	S	F	S	F	S	F	S		
Insentif yang diperoleh sesuai dengan hasil kerja selama satu bulan	1	1	7	14	80	240	82	328	3,42	Sangat Baik
Insentif yang diberikan mendorong pegawai untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi instansi	1	1	3	6	90	270	76	304	3,41	Sangat Baik
Kinerja saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima	0	0	10	20	104	420	56	224	3,90	Sangat Baik
Insentif memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan	0	0	6	12	86	258	78	312	3,42	Sangat Baik
Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target kerja pribadi saya	0	0	5	10	106	318	59	236	3,31	Sangat Baik
Insentif rutin dilakukan oleh instansi satu kali dalam sebulan	3	3	6	12	92	276	69	276	3,33	Sangat Baik
Instansi memberikan insentif sesuai dengan masa kerja	6	6	20	40	86	258	58	232	3,15	Baik
Pengalaman bekerja mempengaruhi pendapatan insentif	13	13	25	50	74	222	58	232	3,04	Baik
Insentif diberikan lebih besar karena pegawai mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas	5	5	12	24	91	273	62	248	3,20	Baik
Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0	0	13	26	95	285	62	248	3,28	Sangat Baik
Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya.	4	4	14	28	101	303	51	204	3,17	Baik

Insentif yang diterima sesuai dengan jabatan yang sedang diemban	1	1	15	30	94	282	60	240	3,38	Sangat Baik
Insentif memotivasi anda untuk meningkatkan nilai peringkat dalam jabatan	1	1	3	6	95	285	71	284	3,38	Sangat Baik
	Rata-rata								3,33	Sangat Baik

Sumber : Data diolah, 2024

Skor rata-rata untuk jawaban atas pernyataan-pernyataan pada variabel sistem pemberian insentif yaitu 3,33, memenuhi kriteria "Sangat Baik". Hal ini menjelaskan mengapa responden menilai sistem pemberian insentif di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat sangat baik. Indikator "Kinerja saya selama ini sudah cukup baik dan berpengaruh pada insentif yang diterima" memiliki nilai tertinggi, yaitu 3,90 dengan kriteria sangat baik. Hasil ini mendukung pendapat bahwa sistem insentif dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 3. 6 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja								Nilai	Kriteria
	STS		TS		S		SS			
	F	S	F	S	F	S	F	S		
Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam keterlambatan yang telah ditetapkan	1	1	4	8	60	180	105	420	3,42	Sangat Baik
Saya tidak pernah hadir terlambat saat bekerja tanpa alasan	3	3	21	42	94	282	52	208	3,14	Baik
Saya selalu meminta izin kepada yang bersangkutan jika tidak dapat datang ke kantor	0	0	1	2	80	240	89	356	3,51	Sangat Baik
Saya mengerti, memahami dan melaksanakan peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh pemerintah	0	0	1	2	86	258	83	332	3,48	Sangat Baik
Saya taat mengenakan pakaian dan atribut yang telah ditetapkan oleh instansi	0	0	1	2	84	252	85	340	3,49	Sangat Baik
Saya menjaga perilaku sesuai norma yang berlaku dan demi menjaga nama baik instansi	0	0	1	2	74	222	90	360	3,43	Sangat Baik
Saya selalu menggunakan waktu dengan maksimal dan sebaik mungkin agar pekerjaan cepat selesai	0	0	3	6	77	231	90	360	3,51	Sangat Baik

Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	0	0	2	4	86	258	82	328	3,47	Sangat Baik
Saya selalu kembali istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan	2	2	4	8	95	285	69	276	3,35	Sangat Baik
Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	0	0	2	4	79	237	89	356	3,51	Sangat Baik
Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	0	0	0	0	84	252	86	344	3,50	Sangat Baik
Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan	1	1	1	2	85	255	83	332	3,47	Sangat Baik
	Rata-rata								3,43	Sangat Baik

Sumber : Data diolah,2024

Pernyataan responden mengenai variabel disiplin kerja menghasilkan skor rata-rata 3,43, memenuhi kriteria "Sangat Baik". Kondisi ini menjelaskan mengapa responden menilai disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat sangat baik. Perolehan terbesar pada indikator "Saya selalu menggunakan waktu secara maksimal" dan "Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan" melengkapi hal ini, sehingga memungkinkan pegawai menggunakan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 3. 7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja								Nilai	Kriteria
	STS		TS		S		SS			
	F	S	F	S	F	S	F	S		
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	8	16	78	234	84	336	3,44	Sangat Baik
Saya mampu bekerja mandiri menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab	0	0	12	24	104	312	54	216	3,24	Baik
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab	0	0	1	2	81	243	88	352	3,51	Sangat Baik
Saya merasa puas jika dapat menjalani prosedur kerja saya sesuai dengan aturan yang berlaku	0	0	1	2	82	246	87	348	3,50	Sangat Baik
Saya tidak mau menyianyikan waktu	0	0	0	0	88	246	82	328	3,37	Sangat Baik

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan

Saya merasa bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dalam mengerjakan pekerjaan karna melibatkan banyak rekan kerja lainnya	0	0	0	0	92	276	78	312	3,45	Sangat Baik
Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas untuk keberlangsungan organisasi	0	0	1	2	83	249	86	344	3,5	Baik
Rata-rata									3,43	Sangat Baik

Sumber : Data diolah,2024

Tanggapan variabel kinerja dari para responden menghasilkan skor rata-rata 3,43, memenuhi kriteria "Sangat Baik". Kriteria ini menjelaskan mengapa responden menilai kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat sangat baik. Indikator "Saya melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab" yang memiliki perolehan terbesar - 3,51, memenuhi kriteria "Sangat Baik" - mendukung hal ini. Temuan ini menunjukkan bahwa para pekerja di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat telah bekerja dengan standar setinggi mungkin dalam melakukan pekerjaan mereka.

3.3 Analisa Data

3.3.1 Hasil Instrumen Data

Dampak dari faktor-faktor independen (disiplin kerja dan sistem pemberian insentif) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) diuji dengan menggunakan regresi linier berganda dalam analisis data. Sejumlah uji asumsi tradisional, seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, validitas, reliabilitas, dan normalitas, dilakukan sebelum melakukan regresi.

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada setiap variabel (X_1, X_2 , dan Y) Uji validitas dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS versi 25, sebuah program komputer yang berfungsi sebagai instrumen pengukuran. Hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. 8Validitas Variabel Sistem Pemberian Insentif

Variabel Sistem pemberian insentif (X_1)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,665	0,361	Valid
X1.2	0,727	0,361	Valid
X1.3	0,483	0,361	Valid
X1.4	0,655	0,361	Valid
X1.5	0,623	0,361	Valid
X1.6	0,727	0,361	Valid
X1.7	0,592	0,361	Valid

X1.8	0,672	0,361	Valid
X1.9	0,648	0,361	Valid
X1.10	0,505	0,361	Valid
X1.11	0,496	0,361	Valid
X1.12	0,476	0,361	Valid
X1.13	0,681	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Karena nilai rhitung item lebih tinggi dari nilai rtabel, Tabel 3.8 menunjukkan bahwa tiga belas item lolos uji validitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ketiga belas item pernyataan tersebut lolos uji validitas.

Tabel 3. 9Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin kerja (X2)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,782	0,361	Valid
X2.2	0,647	0,361	Valid
X2.3	0,655	0,361	Valid
X2.4	0,649	0,361	Valid
X2.5	0,397	0,361	Valid
X2.6	0,631	0,361	Valid
X2.7	0,573	0,361	Valid
X2.8	0,684	0,361	Valid
X2.9	0,714	0,361	Valid
X2.10	0,536	0,361	Valid
X2.11	0,832	0,361	Valid
X2.12	0,709	0,361	Valid

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan Tabel 3.9 maka dapat diketahui dari dua belas item dinyatakan lolos pengujian validitas hal itu dikarenakan ke-12 item pernyataan tersebut lolos uji validitas karena nilai rhitung lebih tinggi dari nilai rtabel.

Tabel 3. 10Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,560	0,361	Valid
Y.2	0,699	0,361	Valid
Y.3	0,577	0,361	Valid
Y.4	0,571	0,361	Valid
Y.5	0,505	0,361	Valid
Y.6	0,671	0,361	Valid
Y.7	0,429	0,361	Valid

Sumber : Data diolah,2024

Berdasarkan Tabel 3.10 maka terbukti bahwa tujuh item dinyatakan lolos uji validitas karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, yang mengindikasikan bahwa ketujuh item pernyataan tersebut asli.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel sistem pemberian insentif, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 3.11 dibawah ini :

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

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

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas yang dirangkum dalam tabel 3.11 di atas menunjukkan kesesuaian dan kehandalan sistem insentif, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sebagai variabel penelitian. Nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang memiliki masalah normalitas residual, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Pada intinya, model regresi yang baik harus memenuhi beberapa asumsi konvensional, termasuk data terdistribusi dengan baik, dan tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi, heteroskedastisitas, atau multikolinieritas.

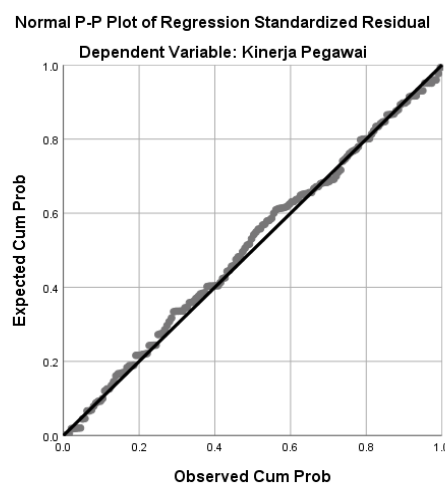
1. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah variabel residual pada model regresi akhir memiliki distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas. Model regresi dianggap bekerja dengan baik ketika data mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan untuk menentukan apakah data tersebut normal: uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan metode grafis.

Memeriksa distribusi data sumbu diagonal pada normal P-P plot regresi yaitu bagaimana uji normalitas metode grafik dilakukan, bentuk kurva normal dan tabel sampel Kolmogorov-Smirnov diperiksa untuk menerapkan pendekatan histogram pada grafik residual terstandarisasi. Di bawah ini grafik dan tabel hasil penelitian :

Hasil uji normalitas dengan metode grafik

Gambar 3. 2 Grafik Normalitas P-P Plot

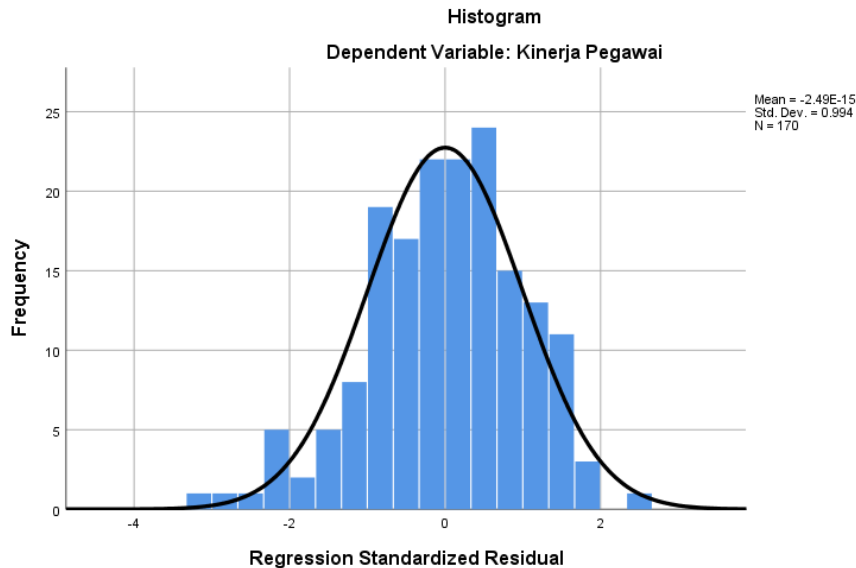


Sumber : Data diolah,2024

Dari grafik 3.2 Grafik P-P Plot diatas terlihat jelas bahwa nilai residu terdistribusi secara teratur karena titik-titik terdistribusi di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas dengan metode histogram

Gambar 3. 3 Grafik Histogram



Sumber : Data diolah,2024

Karena data secara visual berbentuk lonceng (yaitu, posisinya tidak miring ke kiri atau ke kanan dan hampir semua 66 batang variabel berada di dalam histogram) dan histogramnya simetris, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki distribusi yang normal.

Hasil uji normalitas dengan metode tabel sampel *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 3. 12 Uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandarizad Residual		P value	Keterangan
N	170		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000	
	Std.Deviation	2,95968028	
Most Extreme Differences	Absolute	0,061	Data berdistribusi normal
	Positive	0,050	
	Negative	-0,061	
Test Statistic		0,061	
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}	

Sumber : Data diolah,2024

Tabel 3.12 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan data terdistribusi secara normal karena nilainya lebih besar dari 0,05. Kriteria One Sample Kolmogorov-Smirnov terpenuhi oleh model regresi penelitian ini, sehingga layak untuk digunakan sebagai studi tambahan.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, terdeteksi atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi menggunakan dua kriteria yaitu nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, sebaliknya jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terdapat gejala multikolinieritas. Kedua, model regresi menunjukkan adanya gejala multikolinearitas jika nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10, jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka model regresi menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Tabel 3.13 menampilkan hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 3. 13 Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		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*

Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 1,010 < 10, dan nilai tolerance variabel X1 dan X2, atau disiplin kerja dan sistem insentif, 0,991 > 0,10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Karena nilai tolerance kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Akibatnya, model regresi tidak menunjukkan adanya multikolinieritas. Dengan demikian, persamaan model regresi tersebut bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipenelitian ini dapat dilakukan dengan uji glejser dan gambar *scatterplot*, Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dan grafik sebagai berikut:

1. Hasil Uji Glejser

Tabel 3. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas : Uji Glejser

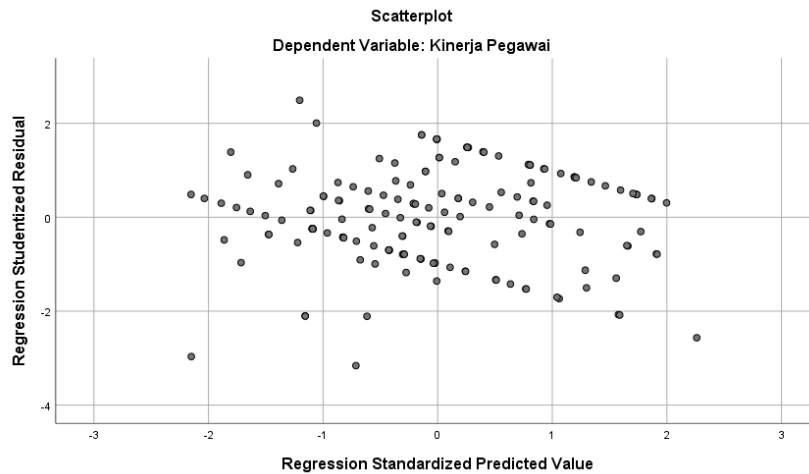
Model	Coefficients ^a				
	Unstandarized Coefficients		Standarized		
	B	Std. Error	Coeffisients Beta	t	Sig
1. (Constant)	2,011	2,406		0,836	0,404
Sistem pemberian insentif	0,033	0,029	0,089	1,153	0,250
Disiplin kerja	-0,029	0,043	-0,053	-0,682	0,496

Sumber : Data diolah,2024

Hasil uji heteroskedastisitas dari uji Glejser di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada analisis regresi, variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,496 dan variabel sistem insentif memiliki nilai 0,250 yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Scatterplots

Gambar 3. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas: Grafik Scatterplots



Sumber : Data diolah, 2024

Titik-titik grafik scatter plot menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola tertentu yang teratur, seperti gelombang atau melebar kemudian menyempit. Berdasarkan hasil temuan dari kedua uji ini, dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah homoskedastisitas atau heteroskedastisitas.

Asumsi-asumsi tradisional ini harus dipenuhi agar model regresi dapat digunakan dalam analisis tambahan.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 3. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients		Standarized Coefficients Beta	t	Sig
	Unstandarized Coefficients B	Std. Error			
1. (Constant)	34,552	4,000		8,63	0,000
Sistem pemberian insentif	0,239	0,047	0,324	5,03	0,000
Disiplin kerja	0,471	0,072	423	6,57	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan SPSS diatas 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 mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika disiplin kerja (X2) dan variabel skema insentif (X1) dianggap konstan.

b) Sistem pemberian insentif (X1) ,Dengan koefisien regresi sebesar 0,239, sistem pemberian insentif (X1) memiliki nilai positif yang menunjukkan dampak yang menguntungkan terhadap kinerja pegawai (Y). Fakta bahwa hubungan ini positif menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dan sistem pemberian insentif (X1) memiliki hubungan yang searah. Secara ringkas, nilai koefisien sebesar 0,239 menunjukkan bahwa peningkatan manajemen instansi terhadap variabel sistem pemberian insentif akan meningkatkan kinerja pegawai.

c) Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,471. Hubungan positif ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik yang melibatkan variabel disiplin kerja akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih besar, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,471.

3.6 Uji Hipotesis

Mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara parsial (uji t) atau gabungan (uji F) terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari uji hipotesis. Berikut ini hasil dari uji hipotesis.

a) Uji – T (Uji parsial)

Tabel 3. 16 Hasil Analisis Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
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

Kesimpulan berikut ini dapat diambil dari hasil pengujian relevansi parameter spesifik berdasarkan tabel sebelumnya:

1. Uji t yang berhubungan dengan Sistem pemberian insentif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai thitung sistem insentif, dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 dan ttabel sebesar 1,654, sebesar 5,031 pada hasil pengujian yang diperoleh dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan data, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,239, nilai thitung > ttabel yaitu 5,031 > 1,654, dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini secara parsial mendukung konsep bahwa "sistem pemberian insentif" memiliki dampak positif yang signifikan terhadap indikator kinerja pegawai, yang merupakan hipotesis utama dari penelitian ini.

2. Uji t yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (X2). Temuan uji SPSS menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 6,570, probabilitas signifikan sebesar

0,000, dan ttabel sebesar 1,654. Berdasarkan data, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,471, nilai thitung > ttabel yaitu $6,570 > 1,654$, dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Penerimaan hipotesis kedua dari penelitian ini didukung oleh data ini, yang menyiratkan bahwa "disiplin kerja" mempengaruhi karakteristik kinerja pegawai dengan cara yang positif dan substansial untuk beberapa tingkat.

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 3. 17 Hasil Uji-F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F tabel	F hitung	sig	p-value	Keterangan
Regresion	243,986	2	121,993	3,897	13,762	0,000	<0,05	Ada pengaruh simultan
Residual	1,480,391	167	8,865					
Total	1,724,376	169						

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil temuan uji signifikansi simultan (uji statistik F) untuk variabel disiplin kerja (X2) dan sistem pemberian insentif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen, meliputi sistem pemberian insentif dan disiplin kerja, yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Nilai Fhitung > Ftabel, atau $13,763 > 3,897$ dari $(d1:df2) = (k-1:n-k)$, mengandung arti bahwa semua faktor independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, atau kinerja pegawai, dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

c) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, atau R square, memiliki rentang 0 hingga 1. Di sisi lain, jika R square penelitian bernilai negatif (-), artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai R square menurun, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menjadi semakin kecil. Sebaliknya, nilai R square yang lebih tinggi menunjukkan korelasi yang lebih kuat antara variabel independen dan dependen.

Tabel 3. 18 Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate	Keterangan
1	0,376	0,141	0,131	2,977	Persentase pengaruh 14,1%

Sumber : Data diolah, 2024

Variabel independen 2 (R Square) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,141, atau 14,1%, seperti yang ditunjukkan oleh tabel ini. Grafik ini menggambarkan 14,1% pengaruh sistem insentif (X1) dan disiplin kerja (X2), dua faktor independen, terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

85,9% (100% - 14,1%) terdiri dari faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam pembahasan penelitian.

Hasil studi regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan struktur insentif memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa perubahan dalam kategori-kategori tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Provinsi Kalimantan Timur.

3.7 Pembahasan

1. 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 Sulistyono 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. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kruse dkk., 2012) studi ini meneliti apakah menghubungkan upah pekerja dengan kinerja perusahaan membantu perusahaan terbaik mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian ini menganalisis hubungan antara skema kompensasi insentif kelompok dan praktik personalia terkait dengan kinerja perusahaan dan pekerja. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Graves, 2015) Artikel ini membahas penggunaan program insentif untuk menutup kesenjangan kinerja. Penulis mengeksplorasi berbagai jenis insentif dan bagaimana mereka dapat digunakan untuk memotivasi peningkatan kinerja jangka panjang. Berdasarkan hasil penelitian di atas beberapa penelitian membuktikan bahwa sistem pemberian insentif juga dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Sistem pemberian insentif digunakan sebagai motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan harapan dapat meraih penghasilan tambahan disamping gaji tetap yang telah diberikan oleh pemerintah daerah. Tujuan pemberian insentif yaitu untuk memenuhi kebutuhan finansial pegawai, kesediaan untuk memberikan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi, yang disesuaikan dengan kapasitas individu untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadi. Istilah 'sistem pemberian insentif' biasanya merujuk pada program

pembayaran yang terkait dengan standar kinerja pegawai atau keuntungan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal ini tergambar dari hasil pengumpulan data yang diperoleh oleh peneliti dimana dari hasil penyebaran kuisioner didapatkan nilai tertinggi berada pada item kuisioner dengan pernyataan 'Kinerja saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima' bahwa dapat diartikan bahwa dengan kinerja yang meningkat di setiap bulannya maka insentif yang diterima akan disesuaikan dengan kinerja pegawai,.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kinerja pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Temuan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas anggota staf di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Temuan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 6,570, probabilitas signifikan sebesar 0,000, dan t-tabel sebesar 1,654. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,471, signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung > t-tabel yaitu $6,570 > 1,991$.

Pada variabel disiplin kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya selalu menggunakan waktu dengan maksimal" dan populasi dalam objek penelitian telah mempraktikkan sikap disiplin dalam rangka meningkatkan kinerjanya, dibuktikan dengan pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan." Hasilnya, seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berpartisipasi aktif dalam menjaga disiplin kerja secara teratur, tekun, dan berkesinambungan serta menaati setiap peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ardiansyah (2021) mengenai "Disiplin Kerja Kantor Bupati Kabupaten Serpong" menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh Arif dkk. (2019) yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*" menghasilkan temuan bahwa Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang diketahui antara kinerja dan disiplin kerja pegawai UPTD Pembangunan Jalan dan Jembatan Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. Hal ini mengimplikasikan bahwa pekerja akan dapat meningkatkan produktivitas yang lebih besar jika mereka memiliki kontrol yang lebih besar. Sutrisno (2009) menegaskan bahwa rasa hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan berasal dari kesediaan internal karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan kebijakan-kebijakan tersebut. Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara telah mengalami penurunan disiplin kerja. Akibatnya, unit tersebut menjadi kurang patuh terhadap norma-norma instansi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor ketenagakerjaan berdampak pada kurang baiknya kinerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Menurut penelitian lain yang mendukung temuan penelitian Hensona dan Sidharta (2017), variabel disiplin kerja memiliki dampak yang paling kecil terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi subjektif seseorang terhadap apa yang terjadi di dalam organisasi berdampak pada disiplin kerja mereka. Nilai-nilai dan konvensi yang mencakup semua tindakan yang mungkin terjadi tanpa disadari dipengaruhi oleh

hal ini. Disiplin di tempat kerja, bagaimanapun juga, dapat berdampak besar pada bagaimana seseorang berperilaku, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka”.

Disiplin di tempat kerja sangat penting karena hal ini berkaitan dengan komitmen moral setiap pegawai untuk memenuhi tanggung jawab mereka, yang berarti bahwa ini sikap yang perlu ditanamkan dalam diri mereka. Pencapaian tujuan lembaga dapat dipercepat dengan disiplin yang baik; namun, jika personel lembaga tidak mempraktikkan disiplin, hal itu akan menjadi penghalang bagi pencapaian tujuan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus sepenuhnya menyadari dan mematuhi semua peraturan perusahaan.

3. Pengaruh 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 yaitu 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 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 terhadap 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 Kaltim berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kinerja kerja mereka dengan cara melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dijalani sebaik-baiknya.