

**KORELASI SISTEM PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PEMERINTAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Annisa Hasya Hifdzaniy

2011102431359



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2024

**KORELASI SISTEM PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PEMERINTAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diajukan Oleh :

Annisa Hasya Hifdzaniy

2011102431359



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

**KORELASI SISTEM PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PEMERINTAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Annisa Hasya Hifdzaniy

2011102431359

Disetujui untuk diujikan

Pada tanggal 24 Juni 2024

Pembimbing



Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si

NIDN. 110218303

Mengetahui,

Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A

NIDN. 1115039601

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**KORELASI SISTEM PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PEMERINTAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :
Annisa Hasya Hifdzaniy
2011102431359

Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 09 Juli 2024

Penguji I



Dr. Vera Anitra, S.E., M.M.
NIDN. 1104089001

Penguji II



Dr. Rinda Sandavani Karhab, S.Hut., M.Si.
NIDN. 1102018303

Mengetahui,

Ketua

Studi S1 Manajemen




Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisa Hasya Hifdzaniy
NIM : 2011102431359
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Korelasi Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau diklaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini

Samarinda

Yang membuat pernyataan



Annisa Hasya Hifdzaniy

NIM : 2011102431359

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.

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.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah Rabbil'Alamin segala puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Korelasi Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur”

Skripsi disusun sebagai salah satu syarat meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Penyelesaian tugas akhir ini membutuhkan pengorbanan, kesabaran dan kerja keras serta penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moral dan material, Bantuan dan dorongan ini telah memberikan semangat bagi penulis dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Muhammad Musiyam, M.T, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. M Farrid Wajdi, S.E.,M.M.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E.,M.Si.,Ph.D. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Sri Wahyuni Jamal, S.E.,M.M. selaku dosen Pembimbing Akademik penulis di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
5. Ibu Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut.,M.Si. selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu, arahan, bimbingan, dukungan serta motivasi selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Vera Anitra, S.E., M.M., selaku dosen Penguji yang juga telah memberikan masukan, kritik, dan arahan yang sangat berarti bagi penulis.
7. Bapak Muhammad Iqbal Pribadi.,SM.,M.B.A, selaku Koordinator Kegiatan Skripsi Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
9. Kepada Bapak Aji Muhammad Fitranda, S.T,M.M selaku Kepala Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur.
10. Kepada Ibu Jahrah Aldita, Selaku Pegawai Bagian Umum Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur. Yang telah membimbing penulis pada kegiatan penelitian penyusunan skripsi ini.
11. Kepada seluruh Pegawai Dinas PUPR- PERA Provinsi Kalimantan Timur.
12. Ibu Helliana S.Ag ,& Bapak Marjudi, kedua orangtua penulis yang sangat berperan dalam menjalani perkuliahan, selalu mendoakan anak-anaknya di setiap langkah dan sujudnya, memberikan cinta, kasih sayang, dukungan moral maupun material, mengajarkan untuk selalu bersabar dalam setiap proses yang di lalui dalam dunia perkuliahan.
13. Kakak dari penulis, Marhans Prastya S.Si, yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dan senantiasa membantu dalam hal apapun.

14. Kepada teman-teman penulis, Ica, Tiara, Novia, Anies, Rindi, Nandi, Dinda, Kiki, Nita yang membersamai penulis dari bangku sekolah sampai sekarang selalu memberikan dukungan semangat.
15. Kepada teman-teman penulis pada bangku perkuliahan, Rayu, Lisa, Yeyen, Sekar, Darmawan, Marsha, Diva, Audi, Shufi, Suci, Arum, yang telah berjuang bersama-sama dalam menjalani masa perkuliahan dan saling menyemangati satu sama lain.
16. Kepada seluruh keluarga besar penulis yang tidak hentinya memberikan do'a dan dukungan serta semangat selama penulis menjalani masa perkuliahan.
17. Kepada diri sendiri, Annisa Hasya Hifdzaniy. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini, Terima kasih sudah memilih berusaha sampai ke titik ini, walau sering merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan mungkin belum berhasil, Terima kasih tidak memutuskan untuk menyerah sesulit apapun penyusunan skripsi ini, dan mampu mengendalikan diri atas takdir yang tidak bisa dikendalikan, segala kurang dan lebihnya pencapaian ini harus dirayakan oleh diri sendiri.

Samarinda,

Penulis



Annisa Hasya Hifdzaniy

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| <i>Abstract</i> | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 4 |
| 1.5 Perumusan Hipotesis | 4 |
| 1.6 Kerangka Pikir..... | 6 |
| BAB II. METODE PENELITIAN | 7 |
| 2.1 Lokasi Penelitian | 7 |
| 2.2 Jenis Penelitian..... | 7 |
| 2.3 Populasi dan Penentuan Sampel | 7 |
| 2.4 Sumber Data..... | 8 |
| 2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 9 |
| 2.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 10 |
| 2.7 Teknik Analisis Data..... | 11 |
| BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN | 16 |
| 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitan | 16 |
| 3.3 Analisa Data | 22 |
| 3.4 Uji Asumsi Klasik | 24 |
| 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 27 |
| 3.6 Uji Hipotesis..... | 28 |
| 3.7 Pembahasan..... | 30 |
| BAB IV PENUTUP | 33 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 4.1 Kesimpulan..... | 33 |
| 4.2 Keterbatasan Penelitian | 33 |
| 4.3 Saran..... | 33 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 34 |
| Lampiran..... | 36 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2. 1 Nama Bidang dan Jumlah Pegawai..... | 7 |
| Tabel 2. 2 Pengukuran Skala Likert..... | 10 |
| Tabel 2. 3 Hasil uji reliabilitas kuisioner | 12 |
| Tabel 3. 1 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 17 |
| Tabel 3. 2 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Kerja..... | 17 |
| Tabel 3. 3 Data Deskriptif Responden Berdasarkan Usia | 17 |
| Tabel 3. 4 Pengelompokan Kategori Pada Pernyataan Positif dan Negatif..... | 18 |
| Tabel 3. 5 Analisis Deskriptif Variabel Sistem Pemberian Insentif (X1) | 19 |
| Tabel 3. 6 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) | 20 |
| Tabel 3. 7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y) | 21 |
| Tabel 3. 8 Validitas Variabel Sistem Pemberian Insentif..... | 22 |
| Tabel 3. 9 Validitas Variabel Disiplin Kerja..... | 23 |
| Tabel 3. 10 Validitas Variabel Kinerja Pegawai | 23 |
| Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian | 24 |
| Tabel 3. 12 Uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... | 25 |
| Tabel 3. 13 Hasil uji multikolinearitas | 26 |
| Tabel 3. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas : Uji Glejser | 26 |
| Tabel 3. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 27 |
| Tabel 3. 16 Hasil Analisis Uji T..... | 28 |
| Tabel 3. 17 Hasil Uji-F | 29 |
| Tabel 3. 18 Hasil uji koefisien determinasi..... | 29 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pikir..... | 6 |
| Gambar 3.1 Struktur organisasi Dinas PUPR-PERA Provinsi Kaltim..... | 16 |
| Gambar 3.2 Grafik Normalitas P-P Plot..... | 24 |
| Gambar 3.3 Grafik Histogram..... | 25 |
| Gambar 3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas: Grafik Scatterplots..... | 27 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| 1. Surat izin penelitian..... | 36 |
| 2. Surat keterangan telah melakukan penelitian | 37 |
| 3. Kuisisioner penelitian | 38 |
| 4. Data kuisisioner responden | 41 |
| 5. Tabulasi data..... | 45 |
| 6. Hasil Uji SPSS | 46 |
| 7. Dokumentasi kegiatan penelitian..... | 53 |
| 8. Biodata Peneliti..... | 54 |
| 9. Lembar Saran..... | 55 |
| 10. Uji Turnitin..... | 57 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan rakyat merupakan salah satu instansi pemerintah yang mengelola, memberi saran, dan mengawasi pemeliharaan jalan, serta melakukan penelitian dan mengevaluasi dokumen teknis. Menyusun laporan, melakukan evaluasi, dan menjaga agar jalan tetap terpelihara. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang didelegasikan oleh Kepala Bidang Pemeliharaan Jalan dan Jembatan.. Meskipun terdapat banyak faktor yang dapat memberikan dampak atau pengaruh terhadap cara mencapai tujuan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tersebut, namun instansi pemerintah ini memiliki tanggung jawab untuk memastikan tingkat efektifitas pencapaian suatu organisasi. Dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia memegang peranan yang menentukan dalam pencapaian suatu organisasi. 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. Di antara sekian banyak variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi salah satunya yaitu sumber daya manusianya. Kunci keberhasilan instansi yaitu kemampuannya untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan produktif. Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan instansi pemerintah, personil, dan tujuan pertumbuhan instansi, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. 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. Untuk memenuhi mandat mereka dengan lebih baik dan menjalankan peran mereka di masyarakat, semua tingkatan pemerintahan perlu meningkatkan efektivitas organisasi. Disiplin kerja dan insentif berdampak pada hasil kerja pegawai Insentif merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan kinerja lembaga. 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 pegawai 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 instansi 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 karyawan atau pegawai, jika organisasi mempertahankan pegawai yang baik dan memotivasi yang buruk maka akan sangat berdampak positif bagi instansi terkait. Selain memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat, insentif diperuntukan 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).

Pemerintah daerah diwajibkan oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 45/2008 tentang Pedoman Pemberian Kemudahan dan Fasilitas Penanaman Modal di Daerah untuk menawarkan keuntungan kepada investor untuk merangsang investasi. Pengurangan, keringanan, atau pembebasan pajak daerah, denda, dan bantuan modal, contoh insentif yang mungkin diberikan. Selain itu, proses pemberian dan pemberhentian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) diuraikan dalam Peraturan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 32 Tahun 2020. Di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh motivasi. TPP diberikan setiap bulan, dengan pembayaran jatuh tempo pada minggu kedua bulan berikutnya, kecuali 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. Menegakkan disiplin kerja yang ketat dan pemberian insentif merupakan dua strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, Program insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Bonus, penghargaan, atau insentif lain yang mendorong usaha keras dapat digunakan sebagai motivasi ini. Namun demikian, untuk mencegah timbulnya kebencian atau persaingan antar pegawai, insentif harus diberikan secara adil dan terbuka. Bagaimanapun, disiplin kerja merupakan komponen penting yang perlu ditegakkan oleh setiap organisasi. Mengikuti aturan, bertanggung jawab, dan menyelesaikan tugas tepat waktu berupa contoh-contoh disiplin. Diharapkan bahwa setiap pegawai dengan disiplin kerja yang kuat akan dapat mematuhi pedoman yang telah ditetapkan dan secara maksimal membantu mencapai 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 . Tujuan dari penelitian ini untuk menguji hubungan antara kinerja pegawai di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur dengan sistem insentif dan disiplin kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai variabel-variabel tersebut, maka saran-saran untuk meningkatkan strategi dan kebijakan MSDM di Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur dapat diberikan.

Disiplin, yang didefinisikan sebagai pengendalian diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan, merupakan indikasi tim yang berdedikasi di tempat kerja. Hal ini mencakup sikap, perbuatan, dan perilaku yang sesuai dengan standar tertulis dan tidak tertulis organisasi. 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 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 dapat memengaruhi cara pegawai melakukan pendekatan terhadap pekerjaan mereka dan kemampuan mereka untuk melayani pelanggan sebaik mungkin dalam lingkup tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka. Pekerja yang disiplin juga dapat memberikan tingkat produksi yang tinggi dalam jangka pendek dan jangka panjang sesuai dengan tujuan organisasi (Khaeruman dan et al, 2021). Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh perusahaan yang berbasis di Serang (Khaeruman et al., 2021), enam puluh partisipan penelitian-semua pegawai departemen laboratorium-dilibatkan. Penulis penelitian ini memilih sampel dari populasi lengkap dengan menggunakan jenis sampling jenuh, sebuah teknik pengambilan sampel non-probabilitas. Tepatnya, 60 orang dari populasi laboratorium divisi Asics dipilih oleh penulis untuk berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan ($r = 0,606$) antara variabel insentif dan peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin, fungsi operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia, juga dapat berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai meningkat dengan disiplin yang lebih tinggi. Datang tepat waktu ke tempat kerja ialah salah satu cara pegawai dapat menunjukkan kedisiplinan mereka. Sangatlah penting untuk memantau kualitas kinerja pegawai sebagai ukuran pencapaian tujuan organisasi dan untuk mengetahui variabel-variabel yang mungkin berdampak pada kualitas kinerja. Salah satu strategi untuk mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melacak dan mengatur besarnya insentif yang mereka terima di tempat kerja. Tingkat penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang telah dijelaskan di atas agar insentif kerja dapat berkembang, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. 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 Perkejaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

i. Apakah sistem pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur? ii. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur? iii. Apakah Sistem pemberian Insentif dan Disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengumpulkan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja dan sistem insentif terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Informasi ini didasarkan pada latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, Adapun tujuan dari penelitian antara lain:

i.) Untuk menganalisis dan mengetahui korelasi Sistem pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. ii.) Untuk menganalisis dan mengetahui korelasi Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. iii.) Untuk menganalisis dan mengetahui korelasi Sistem pemberian insentif dan Disiplin kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu :

Manfaat Teoritis : Penulis berharap penelitian ini bisa menjelaskan hubungan antara sistem pemberian insentif dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Manfaat Praktis : i) Tujuan utama dari penelitian ini ialah untuk menambah pengetahuan yang ada di bidang manajemen SDM dengan menghasilkan wawasan dan data yang berguna. ii) Pembaca didorong untuk menggunakan temuan penelitian sebagai bahan bacaan tambahan untuk meningkatkan pemahaman mereka.

1.5 Perumusan Hipotesis

1.5.1 Sistem Pemberian Insentif terhadap Kinerja

Program insentif finansial ialah cara bagi organisasi atau lembaga untuk memberikan penghargaan kepada anggota staf atas pencapaian mereka dengan memberikan dukungan finansial. Kinerja secara substansial didukung ketika insentif diberikan kepada pekerja atau karyawan. Pekerja akan melakukan yang terbaik dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk pekerjaan mereka; menawarkan insentif akan mendorong pekerja untuk lebih aktif dan bersaing satu sama lain. Hal ini merupakan komponen yang sangat membantu dalam membantu kinerja pekerja untuk memenuhi tujuan bisnis atau organisasi (Khaeruman dkk., 2021).

Penelitian Anggi Sulistyio Rini, Putri Maisara mengenai “Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Puskesmas Sawit pada tahun 2023, Insentif berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sawit. Dengan demikian, Puskesmas Sawit akan mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan adanya insentif yang lebih besar. Disiplin kerja sangat penting bagi keberhasilan karyawan Puskesmas Sawit, dan disiplin kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Wulan Fitriani dari tahun 2020 mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan insentif semuanya memiliki dampak yang kecil namun positif terhadap kinerja karyawan. Uji R2 kemudian menunjukkan korelasi kuat sebesar 13,4% antara variabel independen dan dependen. Elemen motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang menggunakan analisis jalur”.

Hipotesis 1 : Sistem Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja

1.5.2 Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Masalah kedisiplinan akan mengurangi produktivitas dan efektivitas dalam bekerja. Target yang telah ditetapkan mungkin tidak akan tercapai jika disiplin tidak ditegakkan. Kinerja mungkin akan menurun di tempat kerja yang tidak disiplin, sehingga sulit bagi mereka untuk mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu (Khaeruman dkk., 2021) .

Pada penelitian Mohammad Ardiyansyah mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kabupaten Serpong (2021), Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama menghasilkan kinerja, namun budaya kerja dan disiplin kerja saja memiliki dampak pada kinerja. Penelitian Hadi Sasana tentang korelasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dilakukan oleh Muhammad Zaenal Arifin; temuannya mengindikasikan bahwa kinerja sedikit banyak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana disiplin kerja secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi membutuhkan disiplin, terutama untuk menginspirasi para pekerja agar lebih disiplin dalam bekerja, baik secara individu maupun kelompok”.

Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja

1.5.3 Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

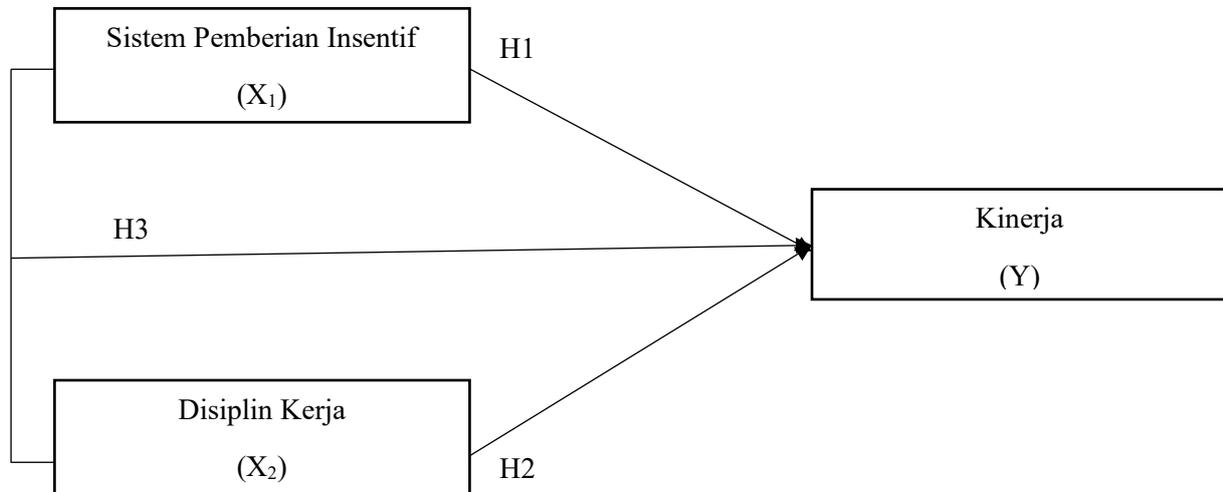
Salah satu jenis penghargaan yang digunakan untuk menunjukkan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai berupa pemberian insentif. Oleh karena itu, penghargaan diperlukan dalam suatu proses kerja untuk memotivasi dan meningkatkan tingkat produksi mereka. Tujuan dari pemberian reward kepada karyawan yaitu untuk membuat mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang akan meningkatkan kinerja MSDM dan meningkatkan tingkat kinerja yang telah mereka capai. Dengan kata lain, karyawan akan lebih termotivasi untuk menegakkan disiplin dan menurunkan tingkat ketidakhadiran mereka (Khaeruman dkk., 2021)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dennis Chang mengenai “Pengaruh Disiplin kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Dana Central mengindikasikan bahwa Insentif dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Selain itu, karakteristik disiplin kerja pada karyawan Konveksi Titik terang memitigasi pengaruh insentif yang dapat diabaikan terhadap produktivitas kerja, menurut penelitian Ignasius Rezaldi Ngamal, Kusuma Candra Kirana, dan Soni Kurniawan”.

Hipotesis 3 : Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja

1.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan konteks dan permasalahan yang telah dibahas, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan program insentif memiliki hubungan yang positif dan bermakna dengan kinerja pegawai. Selain itu, Gambar 1.1 di bawah ini menunjukkan kerangka kerja penelitian:



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

BAB II.

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

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.

2.2 Jenis Penelitian

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 output pekerja 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.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan hal atau orang yang memiliki jumlah dan ciri yang sama yang dipilih peneliti untuk dipelajari guna mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2020). Sebanyak 289 PNS atau yang merupakan penerima Insentif dari Pemerintah pada Dinas PUPR dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kaltim dijadikan sebagai populasi penelitian.

Tabel 2. 1 Nama Bidang dan Jumlah Pegawai

| Nama Bidang | Jumlah Pegawai |
|---|----------------|
| Sekretariat | 40 |
| Bina Marga | 59 |
| Cipta Karya | 21 |
| Sumber Daya Air | 21 |
| Penataan Ruang | 11 |
| Bina Jasa Konstruksi | 14 |
| Perumahan dan Permukiman | 18 |
| UPTD LAB Bahan Konstruksi | 17 |
| UPTD Pemeliharaan Infrastruktur Wilayah I | 32 |
| UPTD Pemeliharaan Infrastruktur Wilayah II | 29 |
| UPTD Pemeliharaan Infrastruktur Wilayah III | 27 |
| Jumlah | 289 |

2.3.2 Penentuan Sampel

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).

Rumus Yamane, Isaac and Michael:

$$n = N / (1 + N ([e]) ^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (289)

e = Batas toleransi kesalahan pengambilan sampel 0,05 (5%)

$$\begin{aligned} n &= 289 / (1 + 289 (0,05)^2) \\ &= 289 / (1 + 289 (0,0025)) \\ &= 289 / (1 + 0,72) \\ &= 289 / 1,72 \\ &= 168,0 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil di atas, maka didapat sebanyak 168,0. Penggunaan rumus di atas menggunakan Teknik pengumpulan sampel *Random Sampling* (Priadana & Sunarsi, 2021) Memberikan kesempatan kepada setiap orang dalam populasi untuk menjadi sampel merupakan cara pendekatan probability sampling, yang juga dikenal sebagai random sampling, digunakan untuk mengambil sampel.

2.4 Sumber Data

2.4.1 Data Primer

(Priadana & Sunarsi, 2021) Untuk tujuan ilmiah, "data primer" mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari laporan langsung, seperti wawancara, survei, dan perhitungan langsung. Penelitian ini mengandalkan data primer yang dikumpulkan dari responden untuk menguji hubungan antara sistem insentif, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas PUPR dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kaltim.

2.4.2 Data Sekunder

Sumber Informasi Sekunder (Priadana & Sunarsi, 2021) kolektifitas dari berbagai sumber, atau data sekunder, mencakup hal-hal seperti laporan, manual, dan koleksi perpustakaan yang dikelola oleh lembaga pemerintah. Dokumen dan studi yang berkaitan dengan literatur dijadikan sebagai data sekunder dimanfaatkan dalam penelitian ini.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Salah satu bagian dari penelitian ialah definisi operasional, yang menjelaskan bagaimana mengukur suatu variabel dan menawarkan instruksi dan informasi yang relevan. Pada definisi operasional mengandung informasi yang sangat berguna bagi peneliti selanjutnya yang mungkin akan meneliti variabel yang sama berdasarkan konsep yang serupa, dengan demikian peneliti selanjutnya dapat memilih apakah tetap menggunakan pengukuran yang sama atau yang sudah di kembangkan nantinya. (Pasaribu dkk., 2022)

(Rahmadi, 2011) Jenis variabel penelitian dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori diantaranya :

Variabel Bebas (*Independent*) ialah variabel yang mempengaruhi variabel lain, biasanya diberi simbol dengan huruf 'X', Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan ada 2 yaitu, Sistem Pemberian Insentif sebagai (X_1) dan Disiplin sebagai (X_2), Serta variabel terikat (*Dependent*) pada penelitian ini diberi simbol dengan huruf 'Y', Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja pegawai.

Variabel Terikat (*Dependent*) ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, biasanya diberi simbol dengan huruf 'Y', Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan ialah Kinerja Pegawai (Y).

1. Insentif (X_1) (Khaeruman dkk., 2021) merupakan bentuk program atau penghargaan dari instansi kepada pegawai sebagai imbalan atas kinerja yang baik dan berkualitas dan pemberiannya dalam bentuk uang, guna memberikan motivasi kepada pegawai agar melakukan pekerjaan semakin baik dan bersungguh – sungguh guna meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan instansi yang ditetapkan dapat tercapai. Indikator dalam sistem pemberian insentif (X_1) sebagai berikut : i). Kinerja, Nominal insentif yang di berikan dari sebuah instansi bergantung pada hasil yang dicapai oleh pegawai selama menjalankan tugasnya. ii). Lama Kerja, Insentif yang diterima dari suatu instansi nominalnya ditentukan oleh seberapa lama pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan, perhitungan berdasarkan jam, pekan, maupun bulan. iii). Senioritas, Sistem pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai di dalam suatu instansi. iv). Kebutuhan, Insentif diberikan berdasarkan Tingkat kebutuhan hidup yang diperlukan oleh pegawai. v). Evaluasi Jabatan, Nilai atau peringkat dalam jabatan juga merupakan pertimbangan dalam memberikan insentif kepada pegawai (Khaeruman et al., 2021).
2. Disiplin (X_2) (Khaeruman dkk., 2021) Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi aturan, baik yang tercantum secara tertulis maupun yang tidak. Penerapan terhadap aturan tersebut akan mengakibatkan penerapan sanksi sebagai konsekuensinya. Indikator Disiplin kerja menurut (Khaeruman dkk., 2021) yaitu sebagai berikut : i. Tingkat kehadiran, Merupakan salah satu indikator untuk menilai kedisiplinan pegawai. Semakin sering pegawai hadir atau semakin rendah Tingkat absensi nya, maka semakin tinggi Tingkat disiplinnya ii. Kepatuhan terhadap peraturan, Seorang pekerja yang telah memperlihatkan bahwa mereka akan mematuhi semua kebijakan dan proses lembaga. Tujuan ialah memberikan suasana kerja yang menyenangkan dan efisien. iii. Penggunaan waktu secara efektif, Kemampuan untuk memanfaatkan waktu kerja dengan baik, dengan fokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini meminimalisir pemborosan waktu yang tidak perlu. iv. Tanggung jawab, Merupakan kesediaan dan komitmen seorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang telah di tetapkan.
3. Kinerja (Y) merupakan pencapaian dari hasil kerja seorang pegawai dapat dikatakan juga bahwa kinerja merupakan prestasi kerja dari target yang dicapai sesuai dengan peraturan yang telah berlaku pada instansi tersebut apakah pegawai telah melakukan tugasnya sesuai dengan kurun waktu yang di tentukan dan fungsinya masing-masing. Menurut (Khaeruman dkk., 2021)

Indikator Kinerja (Y) Dapat diuraikan sebagai berikut : i. Kuantitas, Merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan, yang biasanya diukur dalam bentuk siklus aktivitas yang diselesaikan. Evaluasi kuantitas dari seorang pegawai mengacu pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan. ii. Kualitas, yang mencakup proses berikut, pengendalian diri, dan komitmen terhadap pekerjaan seseorang. Seberapa relevan hasil aktual dengan tujuan yang direncanakan ialah relevan di sini. Salah satu cara untuk mengukur kinerja seseorang ialah dengan melihat kualitas pekerjaannya dan seberapa baik mereka menggunakan bakatnya dalam menyelesaikan tugas. iii. Kerjasama, berarti seseorang atau beberapa orang dapat bekerja sama dengan baik dengan orang lain mencapai tujuan atau sasaran bersama secara terkoordinasi.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Bagian penting dari setiap proyek penelitian ialah fase pengumpulan data. Untuk memastikan bahwa temuan tersebut sejalan dengan tujuan atau hipotesis penelitian awal, penting untuk menggunakan prosedur pengumpulan data yang tepat dan sejalan dengan metodologi penelitian. Kesalahan dalam proses pengumpulan data dapat mengakibatkan kesimpulan yang tidak akurat membuat penelitian tersebut kehilangan relevansi sehingga waktu dan tenaga yang dikeluarkan terhitung sia-sia. (Sahir, 2022) Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

2.6.1 Kuisisioner

Seperti yang diungkapkan Sugiyono pada tahun 2020, Untuk mendapatkan informasi dari masyarakat, peneliti sering menggunakan kuesioner yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang telah ditulis sebelumnya. Kuesioner dapat menjadi instrumen yang sangat berguna untuk mengumpulkan data jika peneliti memiliki pengetahuan yang cukup tentang masalah yang sedang diteliti dan mengetahui apa yang harus diantisipasi dari responden.

Dalam penelitian, skala pengukuran dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menyediakan data kuantitatif. Skala pengukuran ialah tentang cara mengukur jumlah tertentu. Penelitian akan menghasilkan data yang konsisten sesuai dengan perjanjian internasional ketika alat ukur seperti ini digunakan. Skala Likert digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Untuk mengukur bagaimana perasaan masyarakat terhadap isu-isu sosial tertentu, skala Likert ialah alat yang berguna. Penelitian ini guna menarik kesimpulan tentang pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan menganalisis hubungan yang diamati antara keduanya.

Dalam pengukuran skala likert analisis kuantitatif diberi jawaban dalam bentuk skor seperti tabel dibawah ini

Tabel 2. 2 Pengukuran Skala Likert

| Singkatan | Keterangan | Bobot |
|-----------|---------------------|-------|
| SS | Sangat Setuju | 4 |
| S | Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

(Sumber : Sugiyono : 2019)

2.6.2 Dokumentasi

(Sugiyono, 2020) Dokumentasi ialah catatan tentang kejadian di masa lalu. Karya-karya tertulis, foto, atau karya-karya penting seseorang dapat menjadi bentuk dokumentasi. Catatan tertulis, seperti buku harian, peraturan, dan kebijakan Pendekatan dokumentasi pada dasarnya berupa cara untuk melacak data lama. Peneliti mengumpulkan data historis dalam hal ini dalam bentuk catatan harian, khususnya ringkasan arsip kantor tentang kehadiran staf, dan peraturan dalam bentuk Peraturan Gubernur Kalimantan Timur dan Peraturan Pemerintah Provinsi.

2. 7 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang disebut penelitian data kuantitatif bekerja dengan mengambil data mentah dari penelitian lapangan dan mengubahnya menjadi format yang lebih mudah dipahami dan ditelusuri, yang memfasilitasi pemecahan masalah. Pemrosesan dan analisis diperlukan ketika menggunakan data secara empiris untuk menguji hipotesis atau memberikan jawaban atas rumusan masalah. Menganalisis data untuk menguji hipotesis, mendeskripsikan data melalui matematika, serta mengolah dan menampilkan data merupakan bagian dari analisis data kuantitatif. Analisis statistik dan komputasi data kuantitatif.

2.7.1 SPSS (*Statistical Product and Services Solution*)

Bisnis, institusi akademis, dan lembaga pemerintah semuanya menggunakan perangkat lunak pemrosesan data. Cara menggunakan SPSS berbeda dari satu set tuntutan dan analisis ke yang lain. Baik dalam lingkungan akademis maupun non-akademik, orang sering melakukan penelitian karena berbagai alasan. Peneliti sering menggunakan SPSS untuk berbagai tugas, termasuk namun tidak terbatas pada: menganalisis korelasi dan interaksi lain antar variabel; menentukan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya; dan melakukan analisis dampak.

2.7.2 Uji Instrumen

2.7.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menguji Validitas Validitas suatu penelitian bergantung pada penerapan dan keandalan alat ukur. Dalam Bidang Studi Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara (2010), Sugiyono (2004) mendefinisikan instrumen yang valid sebagai instrumen yang dapat dipercaya dan sah untuk menilai variabel yang relevan. Salah satu cara untuk menentukan validitas ialah dengan menggunakan rumus Korelasi Produk yang diperkenalkan oleh Pearson.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi anatar X dan Y

n = Jumlah Responden

X = Skor masing-masing pernyataan dari tiap responden

Y = Skor total semua pernyataan dari tiap responden

Pada uji validitas kuesioner kriteria pengujian, apabila

Keputusan dalam pengujian Kuesioner dianggap sah dan dapat digunakan untuk penelitian jika hasil r hitung $> r$ tabel dengan derajat signifikansi 0,05, yaitu r tabel ($r_{(a; n-2)} = r_{(0,05; 30-2)} = r_{(0,05; 28)} = 0,3610$), dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen tersebut tidak valid. Pada hasil penelitian ini untuk variabel x_1, x_2 , dan y seluruh butir dari variabel kuisisioner lebih dari 0,3610 yang menunjukkan bahwa seluruh butir dari kuisisioner tersebut merupakan valid sehingga layak untuk digunakan kepada responden yang sebenarnya. Hasil uji validitas kuisisioner terlampir.

Tujuan uji reliabilitas ialah untuk mengetahui seberapa dapat dipercaya kuesioner pengumpulan data variabel penelitian. Penilaian berulang yang menghasilkan temuan yang sebanding atau konsisten memperlihatkan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan. Penelitian ini mengikuti praktik standar penggunaan Crombach's Alpha, pendekatan penelitian paling populer. Rumus Cronbach's Alpha (α) guna menguji reliabilitas seluruh item atau pertanyaan dalam penelitian ini. Nilai reliabilitas $> 0,6$ dianggap reliabel. Rumus yang digunakan untuk memastikan ketergantungan komponen-komponen penyusun variabel laten ialah:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrument (Chrombach's Alpha)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$ = Total varian butir

At^2 = Total varian

Pada hasil uji reliabilitas kuisisioner sistem pemberian insentif, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 3 Hasil uji reliabilitas kuisisioner

| No | Variabel | Hasil uji |
|----|---------------------------|-----------|
| 1. | Sistem pemberian insentif | 0,860 |
| 2. | Disiplin kerja | 0,866 |
| 3. | Kinerja pegawai | 0,656 |

($>0,6$ = Reliabel)

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh kuisisioner variabel maka reliabel sehingga layak untuk digunakan kepada responden yang sebenarnya.

2.7.3 Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2020) Tanpa berusaha menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas, pendekatan analisis data memerlukan pelaporan atau interpretasi data yang diperoleh. Representasi grafis dari data meliputi tabel, grafik, dan diagram lingkaran. Metode analisis deskriptif lainnya meliputi membandingkan populasi dan sampel, menggunakan analisis regresi untuk membuat prediksi, dan menganalisis korelasi antar variabel. Peneliti tidak ingin membuat generalisasi, oleh karena itu tidak ada

kemungkinan terjadinya kesalahan generalisasi dalam analisis korelasi dan regresi. Akibatnya, tidak ada persyaratan untuk pengujian signifikansi, dan tidak ada tingkat kesalahan.

2.7.4 Uji Asumsi Klasik

2.7.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah variabel independen dan dependen mengikuti distribusi normal. Selain pengujian statistik dan analisis grafis, model regresi yang berhasil harus memenuhi persyaratan berikut:

Menerima hipotesis nol bahwa data tidak mengikuti distribusi normal jika nilai probabilitas atau signifikansinya $> 0,05$. ii. Data tidak berdistribusi normal sehingga hipotesis ditolak jika nilai probabilitas atau signifikansinya $< 0,05$ (Sahir, 2022).

2.7.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menilai derajat korelasi antar variabel independen dalam model regresi, menentukan apakah variabel tersebut terhubung secara substansial atau sempurna. Adanya hubungan yang cukup besar antar variabel independen memperlihatkan adanya multikolinearitas dalam penyelidikan. Nilai R^2 yang tinggi dapat memperlihatkan adanya multikolinearitas jika beberapa faktor independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Keberadaan multikolinearitas dapat ditentukan dengan memeriksa matriks korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas ditunjukkan dengan adanya korelasi yang kuat (di atas 0,80) antar variabel independen. Selain itu, keberadaan multikolinearitas ditunjukkan oleh variance inflation factor dan nilai tolerance. Multikolinearitas sering ditunjukkan dengan nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 .

2.7.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas guna menentukan apakah terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari residu tidak seragam untuk setiap observasi dalam model regresi. Ketidaksamaan varians residu ialah prasyarat penting dalam model regresi.

Kriteria pengujian ialah:

Jika nilai Signifikansi $> 0,05$, memperlihatkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Jika nilai Signifikansi $< 0,05$, memperlihatkan adanya gejala heteroskedastisitas.

2.7.5. Regresi Linear Berganda

Regresi Berganda (Sahir, 2022) Studi statistik yang memanfaatkan sejumlah variabel independen dalam hubungannya dengan satu variabel dependen. Berikut penjelasan rumus persamaan Regresi Berganda:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1, X2 = Insentif dan Disiplin

a = Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b1, b2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

2.7.5.1 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji T)

(Sahir, 2022) Uji t, ialah pengujian terhadap koefisien regresi dengan individu guna menilai signifikansi tiap variabel independen pada variabel dependen. Berikut hipotesisnya:

H₀: Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel independen dan dependen

H₁: Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, sehingga terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen

B. Uji Simultan (Uji F)

(Sahir, 2022) Uji F digunakan untuk menentukan apakah faktor-faktor independen memiliki efek simultan atau gabungan terhadap variabel dependen. Pendekatan dengan menyamakan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% digunakan dalam pembuktian, bersama dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$.

n = jumlah responden (167)

k = jumlah variabel.

Berikut hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini :

H₀ = Jika F hitung $<$ F tabel atau nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H₀ diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor independen yang beroperasi secara bersamaan tidak secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

H_a = Jika F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_a akan diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa faktor-faktor independen secara bersamaan memiliki dampak yang besar terhadap variabel dependen.

Menurut (Sahir, 2022) rumus untuk Uji F:

$$F = (R^2 / K) / ((1 - R^2) / (N - K - 1))$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

N = Jumlah anggota sampel jika F_{hitung} $<$ F_{tabel} maka H₀ diterima (H_a ditolak) dan jika F_{hitung} $>$ F_{tabel}, maka H₀ ditolak (H_a diterima).

2.7.6 Koefisien Determinasi

Pada model regresi, R^2 mencerminkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model regresi, koefisien determinasi menurun atau mendekati nol karena faktorindependen memiliki dampak lebih kecil terhadap variabel dependen. Jika nilainya mendekati 100%, maka semua faktor independen lebih besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasinya

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KP = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

Jika r^2 mendekati 0 maka model kurang layak,

Jika r^2 mendekati 1 maka model layak

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.

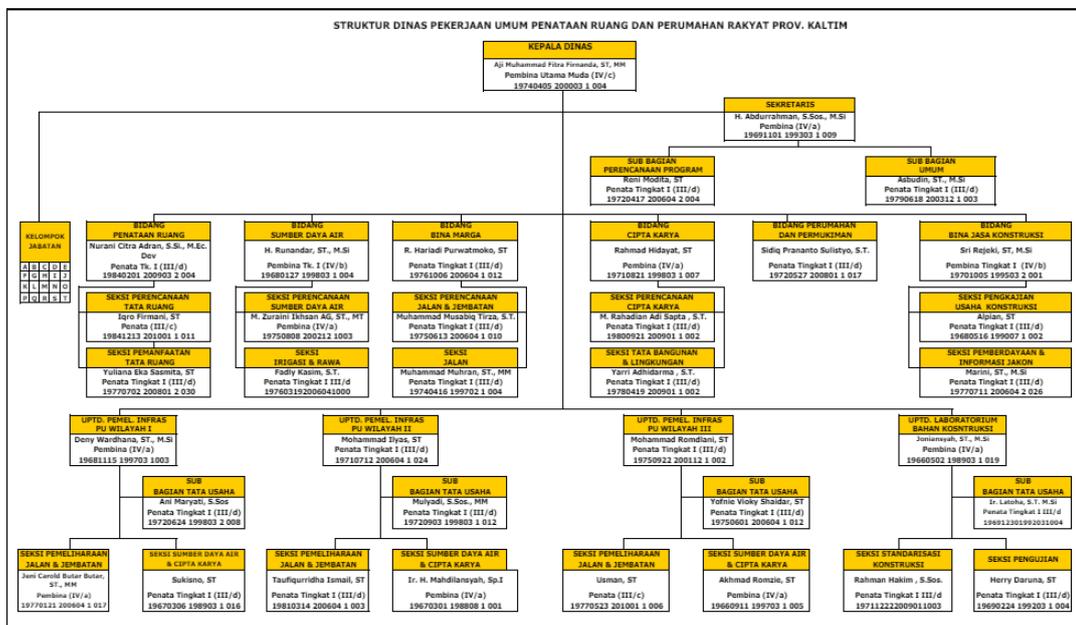
3.1.2 Visi dan Misi

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 (X1)

| 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 dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan | 0 | 0 | 0 | 0 | 88 | 246 | 82 | 328 | 3,37 | Sangat Baik |

| | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---|---|---|----|-----|----|-----|------|-------------|
| 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.

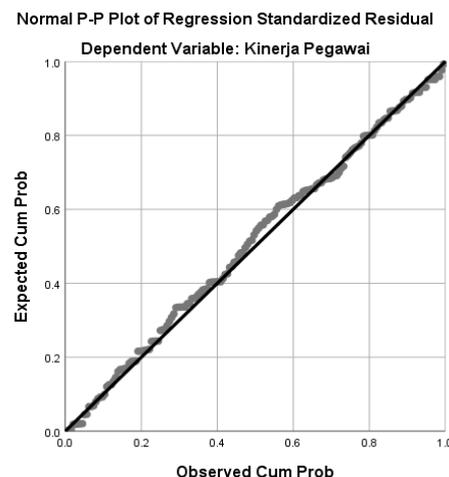
1. Uji Normalitas

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

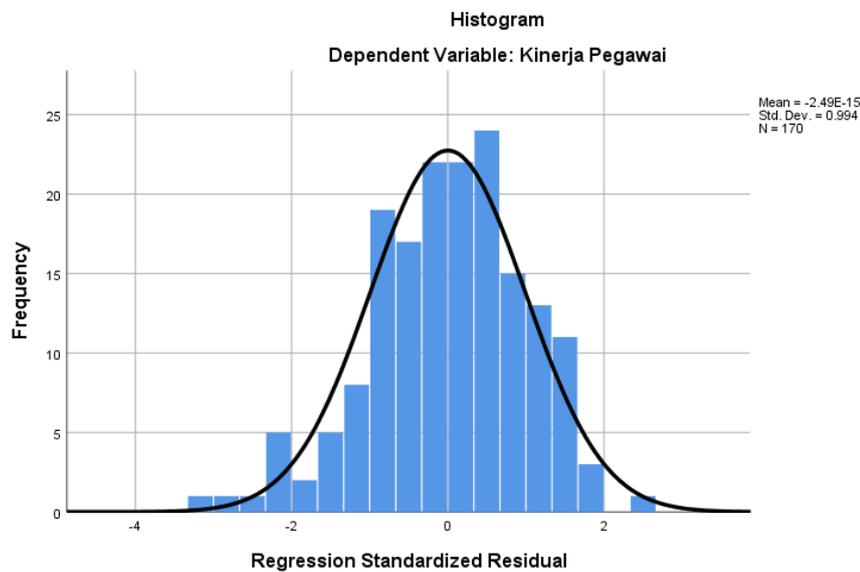


Sumber : Data diolah,2024

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 | 0,0000000 | |
| | 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

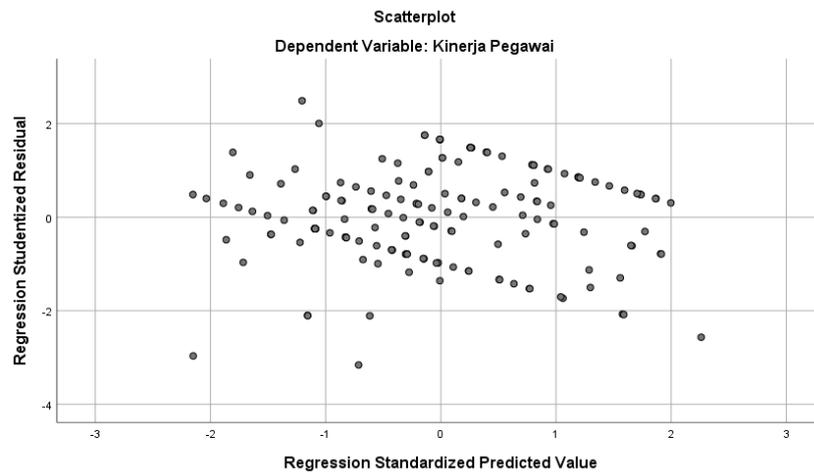
| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|----------------------------|------------|-------------------|--------|-------|
| | Unstandarized Coefficients | | Standarized | | |
| | B | Std. Error | Coeffisients Beta | t | Sig |
| 1. (Constant) | 2,011 | 2,406 | | 0,836 | 0,404 |
| 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 |
|---------------------------|--------------|------------|-------------------------------|-------|-------|
| | B | 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 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 > tabel 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 Henson 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.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji hubungan antara disiplin kerja dan program penghargaan dengan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Kesimpulan berikut ini dapat dibuat berdasarkan hasil analisis data:

1. **Sistem Pemberian Insentif** : Kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh variabel sistem pemberian insentif secara parsial. Hal ini menunjukkan bagaimana pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pekerja.
2. **Disiplin Kerja** : Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mempertahankan disiplin yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan hasil dan kinerja.
3. **Pengaruh Simultan** : Disiplin kerja dan komponen sistem pemberian insentif baik secara terpisah maupun bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel independen mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 14,1%, dengan 85,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya:

1. Tingkat kepuasan penerimaan insentif yang dirasakan oleh masing-masing pegawai pada kantor tersebut memiliki sudut pandang yang berbeda. Hal ini tidak terlepas dari perbedaan karakteristik individu.

4.3 Saran

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 meningkatkan 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

- Rahmadani , Aicha, et al. Pengaruh Pajak restoran dan Pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah Kota Padangsidempuan periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 2021, 14.02: 71-85.
- Rini , Anggi Sulisty; MAISARA, Putri. Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sawit . *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis (JMDB)*, 2023, 2.2: 43-56.
- Purba Dwi Ramayanti Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Rokan Hulu. 2019. PhD Thesis. Universitas Pasir Pengaraian.
- Annassa'i, Farida. Pengaruh Diklat Virtual Berbasis Pembangunan karakter terhadap peningkatan Soft skill Calon Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan di Balai Diklat Pembangunan Karakter SDM Transportasi. 2021. PhD Thesis. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hardina Septin *et al.* Pengaruh Profesionalisme, Insentif, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bank BTN SYARIAH YOGYAKARTA). 2020. PhD Thesis. UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Rini Anggi Sulisty; MAISARA, Putri. Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sawit. *Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis (JMDB)*, 2023, 2.2: 43-56.
- Chang , Dennis. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia*. 2021. PhD Thesis. Prodi Manajemen.
- Irawan, Doni; Kusjono , Gatot; Suprianto , Suprianto. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2021, 1.3.
- Fitriani , Wulan. Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang). 2020.
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & 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*.
- 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 1*.
- Dutta, D., Kumar, K. K., & Mishra, S. K. (2021). *Unintended consequences of promotions: Importance of annual incentives for performance management systems*. *Human Resource Management*,
- 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.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idris, S., Irawati, L., Farradia, Y. H., Erwatiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N. H., Natan, N., Widayanto, T. M., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja Manajemen sumberdaya manusia*, Penerbit CV. AA RIZKY.
- Kruse, D. L., Blasi, J. R., & Freeman, R. B. (2012). *Beer working paper series doesnt linkin worker pay to firm performance help the best firms di even better?*
- Pasaribu, B., Aty, H., Utomo, W. K., & Aji, S. H. R. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis* (Ahmad Muhaimin). MEDIA EDU PUSTAKA.
- Priadana, S. M., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif* (Della). Pascal books.
- Rahmadi, S. A. . M. P. i. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Syahrani,). Antasari Press.
- 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* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati,). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Setya Rahayu, F. (2020). Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat samarinda ilir . 2020(1), 654–662.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif ,kualitatif dan R&D* (S. pd, M. T. Dr. Ir. Sutopo). Penerbit Alfabeta.

Lampiran

1. Surat izin penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen
Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
KALIMANTAN TIMUR
Berkeadilan | Berwawasan | Berkeunggulan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 099/FEBP.1/C.4/C/2024 Samarinda, 08 Ramadhan 1445 H
Lampiran : - 18 Maret 2024 M
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Prov. Kaltim
Jl. Tengkawang, Kec. Karang Anyar, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda
Di –
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

Nama : ANNISA HASYA HIFDZANIY
NIM : 2011102431359
Semester : VIII
Konsentrasi : MSDM
No. Tlpn/ WA : 083813410553/085157845466
Email : Hifdzaniy24@gmail.com
Judul Tugas Akhir Skripsi : Korelasi Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang - Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Untuk melakukan penelitian yang meliputi pengumpulan data, wawancara dan *observasi* (pengamatan) langsung pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An Ketua,
Sekretaris,

Adhini HR, S.Si., M.M.
N. 1118058604



2. Surat keterangan telah melakukan penelitian



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

Jln. Tengawang No. 1 Samarinda Kalimantan Timur, Kode Pos 75125
Telp. (0541) 275666 Fax. No. (0541) 275997
website : <http://dpupr.kaltimprov.go.id>, email : dpupr.sekumum@gmail.com

Samarinda, 13 Mei 2024

Nomor : 400.14.5.4/ 1901 /SEKT-UM
Lamp : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Yth. Sekretaris
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
di -

Samarinda

Sehubungan dengan Surat Permohonan Nomor : 099/FEBP.1/C.4/C/2024 tanggal 18 Maret 2024 Perihal Permohonan Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi telah kami setujui untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi dengan judul : "Korelasi Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur" adapun Mahasiswa yang melakukan penelitian adalah :

| NO. | NAMA | NIM | PROGRAM STUDI |
|-----|------------------------|---------------|---------------|
| 1. | Annisa Hasya Hifdzaniy | 2011102431359 | Manajemen |

Demikian disampaikan, atas perhatian serta kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Sekretaris,

ABDURRAHMAN, S.Sos., M.Si
NIP. 19691101199303 1 009

Tembusan disampaikan Kepada Yth :
1. Kepala Dinas PUPR & PERA Prov. Kaltim (Sebagai Laporan)
2. Peringgal

3. Kuisisioner penelitian

KORELASI SISTEM PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG PERUMAHAN RAKYAT PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Identitas Responden :

Nama :

Jenis Kelamin

- a. Pria
- b. Wanita

Lama Bekerja

- a. <1 Tahun
- b. 1-5 Tahun
- c. > 5 Tahun

Usia :

- a. 20-30 Tahun
- b. 31 - 40 Tahun
- c. 41 -50 Tahun
- d. > 50 Tahun

Posisi / Jabatan

.....

PETUNJUK :

1. Pilihlah jawaban pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat anda.
2. Dimohon kuisisioner diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang kami berikan.
3. Kuisisioner terdiri dari beberapa indikator sesuai dengan variabel yang diteliti, dimana setiap pertanyaan terdapat kolom keterangan yang dapat Bapak/Ibu isi apabila dibutuhkan.

Keterangan :

| Jawaban | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 |
| Setuju (S) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

X1 : Sistem pemberian insentif

| NO | Pernyataan | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
|-----|---|-----------|----------|-----------|------------|
| | Kinerja | | | | |
| 1. | Insentif yang diperoleh sesuai dengan hasil kerja selama satu bulan | | | | |
| 2. | Insentif yang diberikan mendorong karyawan untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi instansi | | | | |
| 3. | Kinerja saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima | | | | |
| | Lama Kerja | | | | |
| 4. | Insentif memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan | | | | |
| 5. | Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target kerja pribadi saya | | | | |
| 6. | Insentif rutin dilakukan oleh instansi satu kali dalam sebulan | | | | |
| | Senioritas | | | | |
| 7. | Instansi memberikan insentif sesuai dengan masa kerja | | | | |
| 8. | Pengalaman bekerja mempengaruhi pendapatan insentif | | | | |
| 9. | Insentif diberikan lebih besar karena pegawai mempunyai posisi yang tinggi dan wewenang luas | | | | |
| | Kebutuhan | | | | |
| 10. | Insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari | | | | |
| 11. | Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya. | | | | |
| | Evaluasi Jabatan | | | | |
| 12. | Insentif yang diterima sesuai dengan jabatan yang sedang diemban | | | | |
| 13. | Insentif memotivasi anda untuk meningkatkan nilai peringkat dalam jabatan | | | | |

X2 : Disiplin Kerja

| NO | Pernyataan | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
|----|---|-----------|----------|-----------|------------|
| | Tingkat Kehadiran | | | | |
| 1. | Saya hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam keterlambatan yang telah ditetapkan | | | | |
| 2. | Saya tidak pernah hadir terlambat saat bekerja tanpa alasan | | | | |
| 3. | Saya selalu meminta izin kepada yang bersangkutan jika tidak dapat datang ke kantor | | | | |
| | Ketaatan Terhadap Peraturan | | | | |
| 4. | Saya mengerti, memahami dan melaksanakan peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh pemerintah | | | | |
| 5. | Saya taat mengenakan pakaian dan atribut yang telah ditetapkan oleh instansi | | | | |
| 6. | Saya menjaga perilaku sesuai norma yang berlaku dan demi menjaga nama baik instansi | | | | |

| Penggunaan Waktu Secara Efektif | | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|
| 7. | Saya selalu menggunakan waktu dengan maksimal dan sebaik mungkin agar pekerjaan cepat selesai | | | | |
| 8. | Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada | | | | |
| 9. | Saya selalu kembali istirahat sesuai waktu yang telah ditetapkan | | | | |
| Tanggung jawab | | | | | |
| 10. | Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan | | | | |
| 11. | Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi | | | | |
| 12. | Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan | | | | |

Y : Kinerja Pegawai

| NO | Pernyataan | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
|-----------|--|-----------|----------|-----------|------------|
| Kuantitas | | | | | |
| 1. | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | |
| 2. | Saya mampu bekerja mandiri menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab | | | | |
| 3. | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab | | | | |
| Kualitas | | | | | |
| 4. | Saya merasa puas jika dapat menjalani prosedur kerja saya sesuai dengan aturan yang berlaku | | | | |
| 5. | Saya tidak mau menyianyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan | | | | |
| Kerjasama | | | | | |
| 6. | Saya merasa bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dalam mengerjakan pekerjaan karna melibatkan banyak rekan kerja lainnya | | | | |
| 7. | Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas untuk keberlangsungan organisasi | | | | |

4. Data kuisisioner responden

| NO. | Jenis kelamin | Lama Bekerja | Usia |
|-----|---------------|--------------|---------------|
| 1 | Wanita | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 2 | Pria | > 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 3 | Pria | > 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 4 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 5 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 6 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 7 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 8 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 9 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 10 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 11 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 12 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 13 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 14 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 15 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 16 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 17 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 18 | Wanita | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 19 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 20 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 21 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 22 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 23 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 24 | Pria | > 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 25 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 26 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 27 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 28 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 29 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 30 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 31 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 32 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 33 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 34 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 35 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 36 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 37 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 38 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 39 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 40 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 41 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 42 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |

| | | | |
|----|--------|-------------|---------------|
| 43 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 44 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 45 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 46 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 47 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 48 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 49 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 50 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 51 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 52 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 53 | Wanita | > 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 54 | Pria | > 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 55 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 56 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 57 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 58 | Pria | 1 - 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 59 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 60 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 61 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 62 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 63 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 64 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 65 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 66 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 67 | Pria | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 68 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 69 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 70 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 71 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 72 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 73 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 74 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 75 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 76 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 77 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 78 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 79 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 80 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 81 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 82 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 83 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 84 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 85 | Pria | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 86 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 87 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |

| | | | |
|-----|--------|-------------|---------------|
| 88 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 89 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 90 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 91 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 92 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 93 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 94 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 95 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 96 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 97 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 98 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 99 | Pria | 1 - 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 100 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 101 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 102 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 103 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 104 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 105 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 106 | Pria | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 107 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 108 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 109 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 110 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 111 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 112 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 113 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 114 | Wanita | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 115 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 116 | Pria | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 117 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 118 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 119 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 120 | Wanita | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 121 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 122 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 123 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 124 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 125 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 126 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 127 | Wanita | < 1 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 128 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 129 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 130 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 131 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 132 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |

| | | | |
|-----|--------|-------------|---------------|
| 133 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 134 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 135 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 136 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 137 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 138 | Wanita | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 139 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 140 | Pria | > 5 Tahun | > 50 Tahun |
| 141 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 142 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 143 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 144 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 145 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 146 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 147 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 148 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 149 | Wanita | > 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 150 | Wanita | < 1 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 151 | Pria | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 152 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 153 | Pria | 1 - 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 154 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 155 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 156 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 157 | Pria | < 1 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 158 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 159 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 160 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 161 | Pria | 1 - 5 Tahun | 20 - 30 Tahun |
| 162 | Pria | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 163 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 164 | Wanita | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 165 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 166 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 167 | Wanita | > 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |
| 168 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 169 | Wanita | > 5 Tahun | 41 - 50 Tahun |
| 170 | Pria | 1 - 5 Tahun | 31 - 40 Tahun |

6. Hasil Uji SPSS

Uji Instrumen

Uji Validitas Variabel X1

Sistem Pemberian Insentif

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | x1.1 | x1.2 | x1.3 | x1.4 | x1.5 | x1.6 | x1.7 | x1.8 | x1.9 | x1.10 | x1.11 | x1.12 | x1.13 | Total |
| x1.1 | Pearson Correlation | 1 | .600** | .193 | .303 | .432* | .600** | .423* | .441* | .625** | .274 | .000 | .139 | .267 | .665** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .307 | .104 | .017 | .000 | .020 | .015 | .000 | .143 | 1.000 | .463 | .154 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.2 | Pearson Correlation | .600** | 1 | .174 | .531** | .352 | 1.000** | .358 | .441* | .644** | .199 | .037 | -.013 | .486** | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .357 | .003 | .056 | .000 | .052 | .015 | .000 | .291 | .847 | .945 | .006 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.3 | Pearson Correlation | .193 | .174 | 1 | .037 | .188 | .174 | .067 | .264 | .128 | .550** | .539** | .538** | .091 | .483** |
| | Sig. (2-tailed) | .307 | .357 | | .845 | .320 | .357 | .725 | .158 | .502 | .002 | .002 | .002 | .632 | .007 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.4 | Pearson Correlation | .303 | .531** | .037 | 1 | .349 | .531** | .281 | .227 | .333 | .212 | .277 | .123 | .954** | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .104 | .003 | .845 | | .059 | .003 | .133 | .227 | .072 | .261 | .138 | .516 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.5 | Pearson Correlation | .432* | .352 | .188 | .349 | 1 | .352 | .532** | .690** | .177 | .245 | .194 | .060 | .293 | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .056 | .320 | .059 | | .056 | .002 | .000 | .349 | .191 | .305 | .752 | .116 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.6 | Pearson Correlation | .600** | 1.000** | .174 | .531** | .352 | 1 | .358 | .441* | .644** | .199 | .037 | -.013 | .486** | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .357 | .003 | .056 | | .052 | .015 | .000 | .291 | .847 | .945 | .006 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.7 | Pearson Correlation | .423* | .358 | .067 | .281 | .532** | .358 | 1 | .603** | .330 | .118 | .000 | .175 | .391* | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .052 | .725 | .133 | .002 | .052 | | .000 | .075 | .535 | 1.000 | .354 | .033 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.8 | Pearson Correlation | .441* | .441* | .264 | .227 | .690** | .441* | .603** | 1 | .257 | .233 | .252 | .199 | .258 | .672** |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .015 | .158 | .227 | .000 | .015 | .000 | | .171 | .215 | .179 | .293 | .169 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.9 | Pearson Correlation | .625** | .644** | .128 | .333 | .177 | .644** | .330 | .257 | 1 | .132 | .259 | .273 | .397* | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .502 | .072 | .349 | .000 | .075 | .171 | | .485 | .167 | .144 | .030 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.10 | Pearson Correlation | .274 | .199 | .550** | .212 | .245 | .199 | .118 | .233 | .132 | 1 | .336 | .337 | .176 | .505** |
| | Sig. (2-tailed) | .143 | .291 | .002 | .261 | .191 | .291 | .535 | .215 | .485 | | .070 | .068 | .353 | .004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.11 | Pearson Correlation | .000 | .037 | .539** | .277 | .194 | .037 | .000 | .252 | .259 | .336 | 1 | .752** | .318 | .496** |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .847 | .002 | .138 | .305 | .847 | 1.000 | .179 | .167 | .070 | | .000 | .087 | .005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.12 | Pearson Correlation | .139 | -.013 | .538** | .123 | .060 | -.013 | .175 | .199 | .273 | .337 | .752** | 1 | .254 | .476** |
| | Sig. (2-tailed) | .463 | .945 | .002 | .516 | .752 | .945 | .354 | .293 | .144 | .068 | .000 | | .176 | .008 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x1.13 | Pearson Correlation | .267 | .486** | .091 | .954** | .293 | .486** | .391* | .258 | .397* | .176 | .318 | .254 | 1 | .681** |
| | Sig. (2-tailed) | .154 | .006 | .632 | .000 | .116 | .006 | .033 | .169 | .030 | .353 | .087 | .176 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Total | Pearson Correlation | .665** | .727** | .483** | .655** | .623** | .727** | .592** | .672** | .648** | .505** | .496** | .476** | .681** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .007 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .004 | .005 | .008 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel X2

Disiplin kerja

Correlations

| | | x2.1 | x2.2 | x2.3 | x2.4 | x2.5 | x2.6 | x2.7 | x2.8 | x2.9 | x2.10 | x2.11 | x2.112 | Jumlah |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x2.1 | Pearson Correlation | 1 | .380* | .573** | .398* | .383* | .562** | .155 | .279 | .558** | .279 | .737** | .376* | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | | .038 | .001 | .029 | .036 | .001 | .414 | .136 | .001 | .136 | .000 | .040 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.2 | Pearson Correlation | .380* | 1 | .481** | .476** | .283 | .363* | .366* | .421* | .310 | .077 | .433* | .215 | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | .038 | | .007 | .008 | .130 | .048 | .046 | .020 | .095 | .688 | .017 | .254 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.3 | Pearson Correlation | .573** | .481** | 1 | .391* | .288 | .391* | .176 | .228 | .365* | .228 | .487** | .272 | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .007 | | .033 | .123 | .033 | .352 | .225 | .047 | .225 | .006 | .147 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.4 | Pearson Correlation | .398* | .476** | .391* | 1 | .107 | .139 | .257 | .489** | .793** | .196 | .323 | .479** | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .008 | .033 | | .575 | .465 | .171 | .006 | .000 | .300 | .081 | .007 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.5 | Pearson Correlation | .383* | .283 | .288 | .107 | 1 | .353 | -.155 | -.084 | .036 | .168 | .438* | .088 | .397* |
| | Sig. (2-tailed) | .036 | .130 | .123 | .575 | | .056 | .412 | .659 | .851 | .375 | .015 | .644 | .030 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.6 | Pearson Correlation | .562** | .363* | .391* | .139 | .353 | 1 | .257 | .196 | .323 | .489** | .636** | .200 | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .048 | .033 | .465 | .056 | | .171 | .300 | .081 | .006 | .000 | .289 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.7 | Pearson Correlation | .155 | .366* | .176 | .257 | -.155 | .257 | 1 | .772** | .263 | .463** | .428* | .572** | .573** |
| | Sig. (2-tailed) | .414 | .046 | .352 | .171 | .412 | .171 | | .000 | .160 | .010 | .018 | .001 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.8 | Pearson Correlation | .279 | .421* | .228 | .489** | -.084 | .196 | .772** | 1 | .533** | .250 | .533** | .809** | .684** |
| | Sig. (2-tailed) | .136 | .020 | .225 | .006 | .659 | .300 | .000 | | .002 | .183 | .002 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.9 | Pearson Correlation | .558** | .310 | .365* | .793** | .036 | .323 | .263 | .533** | 1 | .373* | .489** | .629** | .714** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .095 | .047 | .000 | .851 | .081 | .160 | .002 | | .042 | .006 | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.10 | Pearson Correlation | .279 | .077 | .228 | .196 | .168 | .489** | .463** | .250 | .373* | 1 | .373* | .381* | .536** |
| | Sig. (2-tailed) | .136 | .688 | .225 | .300 | .375 | .006 | .010 | .183 | .042 | | .042 | .038 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.11 | Pearson Correlation | .737** | .433* | .487** | .323 | .438* | .636** | .428* | .533** | .489** | .373* | 1 | .629** | .832** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .017 | .006 | .081 | .015 | .000 | .018 | .002 | .006 | .042 | | .000 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| x2.112 | Pearson Correlation | .376* | .215 | .272 | .479** | .088 | .200 | .572** | .809** | .629** | .381* | .629** | 1 | .709** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .254 | .147 | .007 | .644 | .289 | .001 | .000 | .000 | .038 | .000 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Jumlah | Pearson Correlation | .728** | .647** | .655** | .649** | .397* | .631** | .573** | .684** | .714** | .536** | .832** | .709** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .030 | .000 | .001 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Y

Kinerja pegawai

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | SUM |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .263 | .425* | .081 | .100 | .109 | .215 | .560** |
| | Sig. (2-tailed) | | .160 | .019 | .670 | .598 | .567 | .255 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y2 | Pearson Correlation | .263 | 1 | .106 | .411* | .394* | .709** | .104 | .699** |
| | Sig. (2-tailed) | .160 | | .576 | .024 | .031 | .000 | .586 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y3 | Pearson Correlation | .425* | .106 | 1 | .306 | .262 | .117 | .006 | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .576 | | .100 | .162 | .537 | .973 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y4 | Pearson Correlation | .081 | .411* | .306 | 1 | .000 | .389* | .192 | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | .670 | .024 | .100 | | 1.000 | .034 | .310 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y5 | Pearson Correlation | .100 | .394* | .262 | .000 | 1 | .120 | .068 | .505** |
| | Sig. (2-tailed) | .598 | .031 | .162 | 1.000 | | .528 | .723 | .004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y6 | Pearson Correlation | .109 | .709** | .117 | .389* | .120 | 1 | .471** | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .567 | .000 | .537 | .034 | .528 | | .009 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y7 | Pearson Correlation | .215 | .104 | .006 | .192 | .068 | .471** | 1 | .492** |
| | Sig. (2-tailed) | .255 | .586 | .973 | .310 | .723 | .009 | | .006 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| SUM | Pearson Correlation | .560** | .699** | .577** | .571** | .505** | .671** | .492** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .001 | .001 | .004 | .000 | .006 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Sistem Pemberian Insentif (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .860 | 13 |

Disiplin kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .866 | 12 |

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .656 | 7 |

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

NPar Tests

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 170 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.95968028 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .061 |
| | Positive | .050 |
| | Negative | -.061 |
| Test Statistic | | .061 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

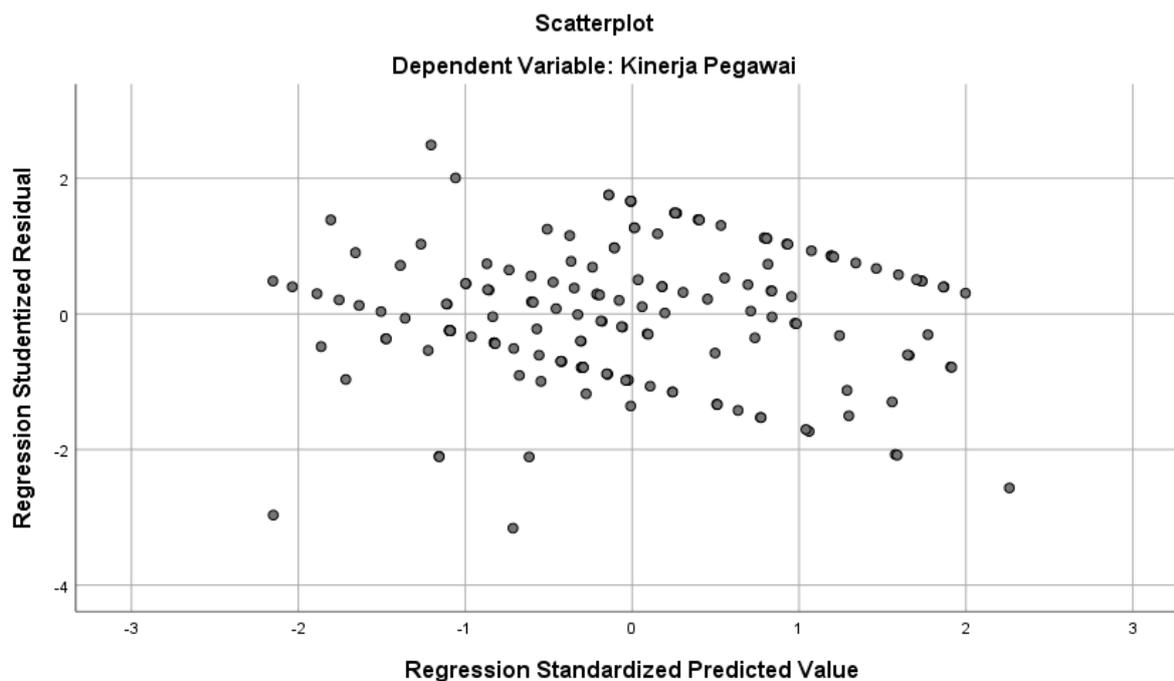
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.789 | 5.517 | | 2.681 | .008 | | |
| | Sistem pemberian intensif | .278 | .053 | .378 | 5.246 | .000 | .991 | 1.010 |
| | Disiplin Kerja | -.068 | .117 | -.042 | -.580 | .563 | .991 | 1.010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heterokedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.011 | 2.406 | | .836 | .404 |
| | Sistem pemberian intensif | .033 | .029 | .089 | 1.153 | .250 |
| | Disiplin Kerja | -.029 | .043 | -.053 | -.682 | .496 |

a. Dependent Variable: Abs RES



Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 34.552 | 4.000 | | 8.639 | .000 |
| | Sistem pemberian intensif | .239 | .047 | .324 | 5.031 | .000 |
| | Disiplin Kerja | -.471 | .072 | -.423 | -6.570 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis

Uji-t

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|---------------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 34.552 | 4.000 | | 8.639 | .000 |
| | Sistem pemberian intensif | .239 | .047 | .324 | 5.031 | .000 |
| | Disiplin Kerja | -.471 | .072 | -.423 | -6.570 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji-f

| | | ANOVA^a | | | | |
|-------|------------|--------------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 243.986 | 2 | 121.993 | 13.762 | .000 ^b |
| | Residual | 1480.391 | 167 | 8.865 | | |
| | Total | 1724.376 | 169 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem pemberian intensif

Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .376 ^a | .141 | .131 | 2.977 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sistem pemberian intensif

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

7. Dokumentasi kegiatan penelitian



8. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI



NAMA : ANNISA HASYA HIFDZANIY

TEMPAT / TANGGAL LAHIR : Samarinda, 2 April 2002

ALAMAT : JL. Ks Tubun Dalam Gg. Wiratirta RT.17, Kelurahan Sidodadi,
Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda

NAMA ORANG TUA :

AYAH : MARJUDI

IBU HELLIANA

EMAIL : Hifdzaniy24@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN :

PAUD BUDI RAHAYU 2006-2008

SEKOLAH DASAR : 2008-2014 (SD NEGERI 012 SAMARINDA ULU)

SEKOLAH MENENGAH PERTAMA : 2014-2017 (SMP NEGERI 22 SAMARINDA ULU)

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN : 2017- 2020 (SMK NEGERI 4 SAMARINDA)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR (2020-SEKARANG)

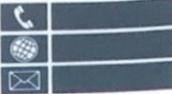
9. Lembar Saran



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Annisa Hasya Hifdzaniy

NIM: 2011102431359

Judul: KORELASI SISTEM PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

1) **Intisari/Abstract**

2) **II/Pendahuluan**

Penentuan Perhitungan Sampel ditetapkan
Penempatan tanda baca

3) **II/Metode Penelitian**

Font /size penulisan rumus diperhatikan

4) **III/Hasil Analisis dan Pembahasan**

visi & misi instansi diperjelas
Penjabatan struktur organisasi
Perbaikan Penulisan karakteristik responden
Perbaikan deskripsi data

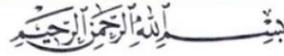
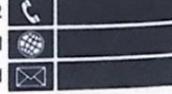
Penulisan H3

5) **Saran dan Perbaikan Lain**

Saran Intisari, pegawai

Penguji

Dr. Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001



LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Annisa Hasya Hifdzaniy

NIM: 2011102431359

Judul: KORELASI SISTEM PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

1) Intisari/Abstract

2) II/Pendahuluan

Penentuan Perhitungan Sampel ditetapkan
Penempatan tanda baca

3) II/Metode Penelitian

Font / size penulisan rumus diperhatikan

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

visi & misi instansi
Penjabaran struktur organisasi
Perbaikan penulisan kata-karakteristik responden
Perbaikan deskripsi data

5) Saran dan Perbaikan Lain

Saran Instansi / Pegawai.

Penguji,

Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si
NIDN. 1102018303

10. Uji Turnitin

Annisa Hasya H
Rinda 22/07/24

Annisa Hasya H

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 22-Jul-2024 11:22AM (UTC+0800)

Submission ID: 2420375364

File name: Skripsi_BAB_1-4_Annisa_Hasya_H_2011102431359.pdf (1.62M)

Word count: 10721

Character count: 66664

Annisa Hasya H

24
Hasya
Rinda 14

ORIGINALITY REPORT

30% SIMILARITY INDEX
28% INTERNET SOURCES
18% PUBLICATIONS
11% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source | 2% |
| 2 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper | 2% |
| 3 | Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper | 2% |
| 4 | dspace.umkt.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | docplayer.info Internet Source | 1% |
| 9 | idr.uin-antasari.ac.id Internet Source | <1% |