

Annisa Hasya  
H\_2011102431349\_korelasi  
sistem pemberian insentif dan  
disiplin kerja terhadap kinerja  
p-1719571712463  
*by 1 2*

---

**Submission date:** 28-Jun-2024 03:55PM (UTC+0500)

**Submission ID:** 2409807317

**File name:** insentifdan\_disiplin\_kerja\_terhadap\_kinerja\_p-1719571712463.pdf (1.55M)

**Word count:** 10597

**Character count:** 65787

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

Pencapaian tujuan instansi bergantung pada kinerja. Sebuah instansi dapat mencapai tujuannya dengan bantuan staf pekerja kerasnya. Hal ini karena pentingnya hal ini dalam kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan ialah hal yang terpenting. Manusia merupakan elemen utama dalam memastikan keberlangsungan suatu organisasi. Secara konseptual evaluasi kerja dapat dibedakan menjadi dua aspek yaitu prestasi individu pegawai dan prestasi keseluruhan organisasi keduanya memiliki perbedaan yang penting, prestasi individu merujuk pada kontribusi yang diberikan setiap anggota kepada organisasi, sedangkan prestasi organisasi <sup>59</sup> 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 karyawan yang baik dan memotivasi yang buruk maka akan sangat berdampak positif bagi instansi terkait. Selain memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, insentif diperuntukan agar meningkatkan kesejahteraan pegawai. Jika kesejahteraan pegawai tercukupi, karyawan akan merasa lebih baik dan diharapkan akan berdampak positif pada prestasi kerja mereka (Khaeruman dkk., 2021)

<sup>66</sup> 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. <sup>157</sup> Pengurangan, keringanan, atau pembebasan <sup>112</sup> pajak daerah, denda, dan bantuan modal, contoh insentif yang mungkin diberikan. Selain itu, proses pemberian dan pemberhentian <sup>141</sup> tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai Aparatur Sipil <sup>156</sup> 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 <sup>39</sup> dua strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Program insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan 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 karyawan, 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 karyawan 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 karyawan 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. Karyawan diyakini akan meningkatkan kinerjanya dengan bekerja sama dengan rekan-rekannya. Karyawan 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 karyawan melakukan pendekatan terhadap pekerjaan mereka dan kemampuan mereka untuk melayani pelanggan sebaik mungkin dalam lingkup tanggung jawab yang diwajibkan kepada mereka. Pekerja yang disiplin juga dapat memberikan tingkat produksi yang tinggi dalam jangka pendek dan jangka panjang sesuai dengan tujuan organisasi. (Khaeruman dan rekan, 2021) Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh perusahaan yang berbasis di Serang (Khaeruman et al., 2019), enam puluh partisipan penelitian-semua karyawan 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 di 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 karyawan.

Disiplin, fungsi operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia, juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat dengan disiplin yang lebih tinggi. Datang tepat waktu ke tempat kerja ialah salah satu cara karyawan dapat menunjukkan kedisiplinan mereka. Sangatlah penting untuk memantau kualitas kinerja karyawan sebagai ukuran pencapaian tujuan organisasi dan untuk mengetahui variabel-variabel yang mungkin berdampak pada kualitas kinerja. Salah satu strategi untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan 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 karyawan. Tidak menutup kemungkinan bahwa pemberian TPP berupa Insentif dalam sistem pemerintahan menumbuhkan sifat disiplin atau bahkan sebaliknya pegawai karena merasa memiliki tanggung jawab yang lebih karena perolehan TPP tersebut. Pada objek penelitian ini yaitu, Dinas PUPR PERA Provinsi Kalimantan Timur, Peneliti ingin meneliti apakah pada pegawai penerima TPP pada instansi tersebut memiliki Tingkat kedisiplinan yang tinggi mengenai tanggung jawab yang harus dijalankan, Peneliti menggunakan daftar kehadiran sebagai sumber data yang akan di ambil untuk penelitian karena disiplin dapat dinilai dari akumulasi absensi kehadiran dengan kategori penilaian melalui, Hadir tepat waktu, Tidak tepat waktu, Terlambat, Izin terlambat, Sakit, Izin, Cuti, Dinas luar, Tugas belajar, Tugas luar, Diklat, Tanpa keterangan, Pulang cepat, dan Izin pulang cepat.

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

### 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 di tingkat 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<sup>99</sup> Insentif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Puskesmas Sawit pada tahun 2023, Insentif<sup>59</sup> 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 kem<sup>22</sup>an menunjukkan korelasi kuat sebesar 13,4% antara variabel independen dan dependen. Elemen motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh<sup>99</sup> 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<sup>104</sup> karyawan 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 karyawan 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<sup>69</sup> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kabupaten Serang<sup>34</sup> (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**

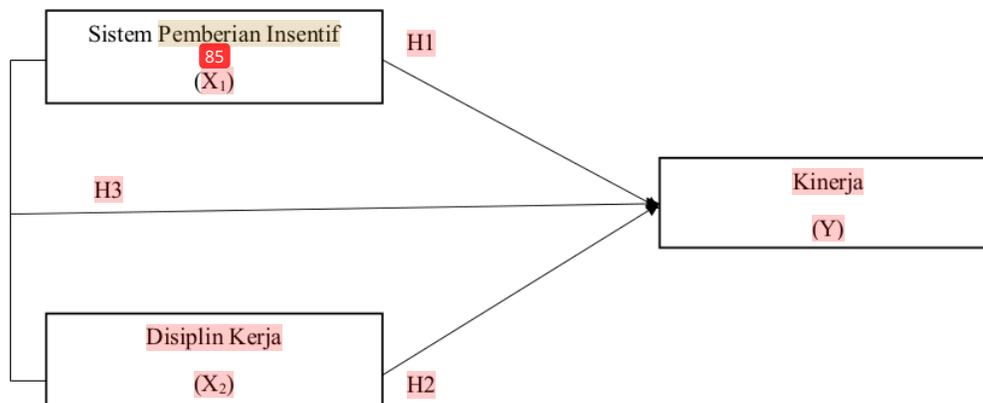
Salah satu jenis penghargaan yang digunakan untuk menunjukkan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan berupa pemberian insentif. Oleh karena itu, penghargaan diperlukan dalam suatu proses kerja untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan tingkat produksi mereka. Tujuan dari pemberian reward kepada karyawan 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 karyawan. Selain itu, Gambar 1.1 di bawah ini menunjukkan kerangka kerja penelitian:



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

## BAB II.

### 97 METODE PENELITIAN

#### 2.1 Lokasi Penelitian

Penulis penelitian ini mengunjungi Dinas PUPR dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kaltim yang beralamat di Kota Samarinda Kalimantan Timur yaitu JL. Tengawang 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.

#### 135 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 karyawan 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.

#### 51 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
32 Sekretariat	40
Bina Marga	59
Cipta Karya	21
Sumber Daya Air	21
Penataan Ruang	11
Bina Jasa Konstruksi	14
Perumahan dan Permukiman	18
17 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:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

21

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi ( 289)

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

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

Berdasarkan hasil di atas, maka didapat sebanyak 168,0 sampel yang kemudian peneliti bulatkan menjadi 169 sampel atau responden. 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.

9

## 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 <sup>2</sup>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 <sup>15</sup>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 <sup>480</sup>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 :

<sup>3</sup> 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 ( $X_2$ ).

<sup>117</sup> Variabel Terikat (*dependent*) ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, biasanya diberi symbol 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, <sup>159</sup>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. Seorang pekerja yang memperlihatkan kepatuhan terhadap peraturan 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 karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3. Kinerja (Y) merupakan pencapaian dari hasil kerja seorang pegawai atau karyawan dapat dikatakan juga bahwa kinerja merupakan prestasi kerja dari target yang dicapai sesuai dengan peraturan yang telah berlaku pada instansi tersebut apakah pegawai atau karyawan telah melakukan tugasnya sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan 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 atau karyawan 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 seorang karyawan ialah dengan melihat kualitas pekerjaannya dan seberapa baik mereka menggunakan baloknya dalam menyelesaikan tugas. iii. Berkolaborasi 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 dituliskan 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 konsensus 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 penyelidikan 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 <sup>1</sup> 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 <sup>88</sup> 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 <sup>115</sup> Uji Validitas dan Reliabilitas

Menguji Validitas Validitas suatu penelitian bergantung pada penerapan dan keandalan alat ukur. Dalam <sup>130</sup> *Big 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 ( $\alpha$ ) 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:

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrument (Crombach's Alpha)

$k$  = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Total varian butir

$\sigma_t^2$  = Total varian

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

Tabel 2. 3 Hasil uji reliabilitas kuisioner

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 kuisioner 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<sup>2</sup> 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:

<sup>64</sup> 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<sup>53</sup> 2022) Studi statistik yang memanfaatkan sejumlah variabel independen dalam hubungannya dengan satu variabel dependen. Berikut penjelasan rumus persamaan Regresi Berganda:

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

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)

#### <sup>11</sup> 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:

<sup>18</sup> 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) <sup>21</sup> Uji F digunakan untuk menentukan apakah faktor-faktor independen memiliki efek simultan atau gabungan terhadap variabel dependen. Pendekatan dengan menyamakan F hitung dengan F tabel 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 :

$H_0$  = Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  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:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  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 faktor independen 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



### 3.1.4 Karakteristik Responden

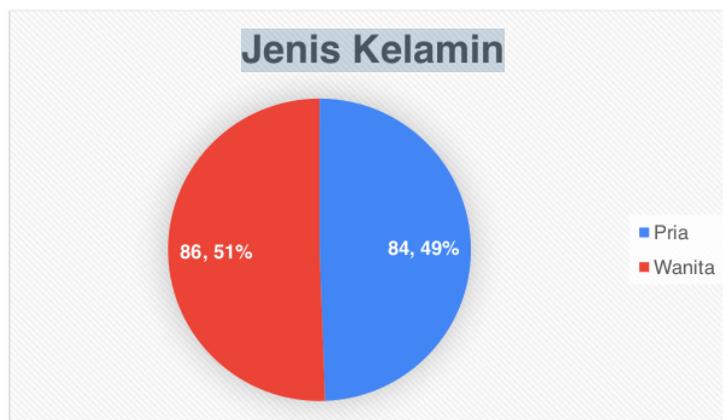
Partisipan penelitian ini yaitu staf Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Melalui penyebaran kuisioner, diperoleh 170 sampel responden yang memenuhi persyaratan studi. Gambaran umum mengenai usia, jenis kelamin, dan masa kerja responden akan 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%

Gambar 3. 2 Diagram responden berdasarkan jenis kelamin



Sumber : Data diolah, 2024

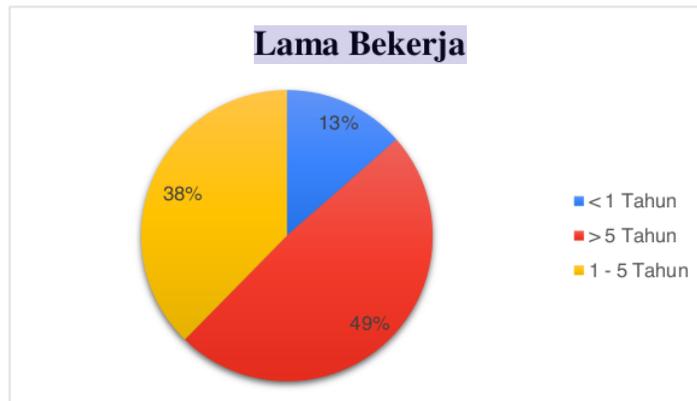
Pada tabel 3.1 dan gambar 3.2 di atas menunjukkan dari 170 responden sebagian besar berjenis kelamin Wanita yaitu sebanyak 86 orang (51%) dan yang berjenis kelamin Pria ada 84 orang atau (49%).

### 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%

Gambar 3. 3 Diagram responden berdasarkan lama kerja



Sumber : Data diolah, 2024

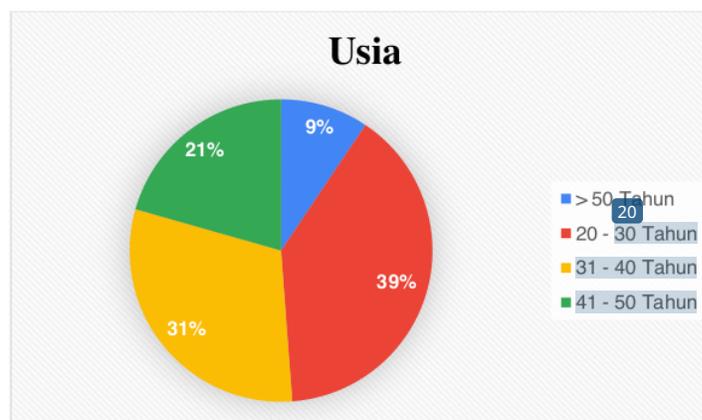
Pada tabel 3.2 dan Gambar 3.3 di atas menunjukkan dari 170 responden, pegawai dengan lama kerja dibawah 1 tahun berjumlah 23 pegawai ( 13%), Pegawai dengan lama kerja 1 – 5 tahun berjumlah 83 pegawai ( 49%), dan pegawai dengan lama kerja diatas 5 tahun berjumlah 64 pegawai (38%).

### 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%

Gambar 3. 4 Diagram responden berdasarkan usia



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.

$$Interval = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ terendah}{Jumlah\ Kategori}$$

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 Tidak Setuju
1,75-2,50		Tidak Setuju
2,51-3,25		Setuju
3,26-4,00		Sangat Setuju

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	1	1	3	6	90	270	76	304	3,41	Sangat Baik
23 baik bagi instansi 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 124 berikan motivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan	0	0	6	12	86	258	78	312	3,42	Sangat Baik
30 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	0	0	13	26	95	285	62	248	3,28	Sangat Baik
30 hari-hari 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	118	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 karyawan 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		
9 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
92 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

24	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. Peringkat tertinggi 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			
116	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
	13 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 mengikuti prosedur kerja saya sesuai dengan aturan yang berlaku	0	0	1	2	82	246	87	348	3,50	Sangat Baik
	Saya tidak mau menyianyikan waktu	0	0	0	0	88	246	82	328	3,37	Sangat Baik

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan

Saya merasa bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dalam mengerjakan pekerjaan karna melibatkan banyak

50 an kerja lainnya  
 Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas untuk keberlangsungan organisasi

0 0 0 0 92 276 78 312 3,45 Sangat Baik

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 kerja 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 karyawan) 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. 8 Validitas 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

22

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

43

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

127

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.

106

## 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 karyawan 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 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

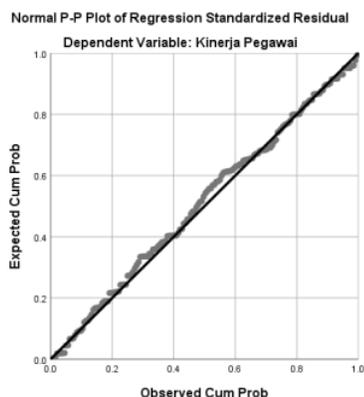
Untuk memastikan apakah variabel residual pada model regresi akhir memiliki distribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas. Model regresi dianggap bekerja dengan baik ketika data mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan untuk menentukan apakah data tersebut 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

110

Gambar 3. 5 Grafik Normalitas P-P Plot

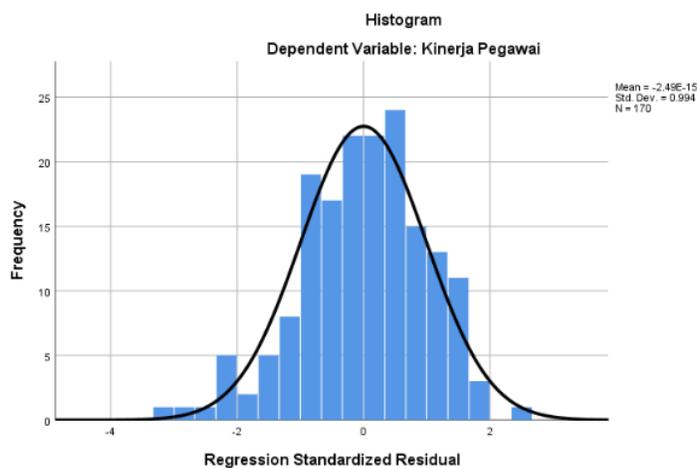


Sumber : Data diolah, 2024

Dari grafik 3.2 Grafik 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. 6 Grafik Histogram



Sumber : Data diolah, 2024

65

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.

102

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 <sup>a,b</sup>	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 <sup>c,d</sup>	

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, terdapat 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	Collinearity Statistics		Dasar Keputusan	Keterangan
	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 teroskedastisitas 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

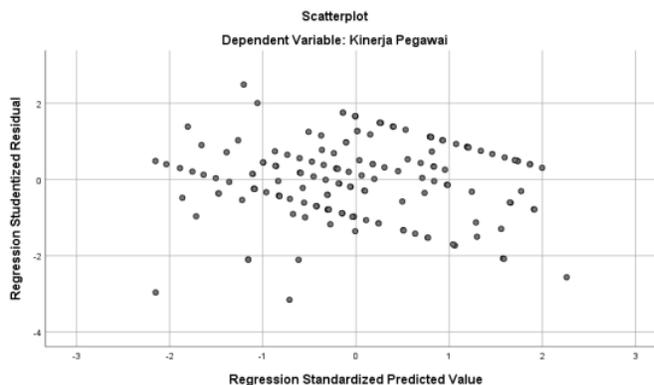
Model	Unstandarized Coefficients		Standarized			
	B	Std. Error	Coeffisients Beta	t	Sig	
1. (Constant)		2,011		2,406	0,836	0,404
Sistem pemberian insentif	0,033	0,029	0,089		1,153	0,250
Disiplin kerja	-0,029	0,043	-0,053		-0,682	0,496

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas dari uji Glejser di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda 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. 7 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 :

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

- Konstanta  
Konstanta sebesar 34,552 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika disiplin kerja (X2) dan variabel skema insentif (X1) dianggap konstan.
- Sistem pemberian insentif (X1)  
Dengan koefisien regresi sebesar 0,239, sistem pemberian insentif (X1) memiliki nilai positif yang menunjukkan dampak yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan (Y). Fakta bahwa hubungan ini positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan (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 karyawan.
- Disiplin kerja (X2)  
Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,471. Hubungan positif ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik yang melibatkan variabel disiplin kerja akan menghasilkan kinerja karyawan 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 <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
Sistem pemberian insentif (X1)	5,031	1,654	0,000	0,239	Ada pengaruh dan Positif
Disiplin Kerja ( X2)	6,570	1.654	0,000	0,471	Ada pengaruh dan Positif

Sumber : Data diolah,2024

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

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

Uji t yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X1). 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 karyawan dengan cara yang positif dan substansial untuk beberapa tingkat.

b) Uji – F (Uji simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui layakn 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
Regression	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 pembayaran insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen, meliputi disiplin kerja dan sistem pembayaran insentif, yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. 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 karyawan, 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 karyawan. 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 karyawan, 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 menunjukkan Tingkat signifikansi 0,000 yang merupakan tingkatan signifikansi paling tinggi, Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggi Sulisty Rini dan Putri Maisara (2023) penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem pemberian insentif berpengaruh dengan kinerja pegawai puskesmas sawit (2023).

Pada penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian yang berjudul "The Effects of Incentives on Workplace Performance" oleh (Condly dkk., t.t.) penelitian merupakan meta-analisis yang mengkaji efektivitas program insentif terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa program insentif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Bonner & Sprinkle, t.t.) Artikel ini membahas efek pemberian insentif moneter terhadap usaha dan kinerja tugas. Penulis mengulas teori-teori

terkait dan bukti empiris, menyoroti bahwa efek insentif moneter bervariasi dan memberikan kerangka kerja untuk penelitian selanjutnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Dutta dkk., 2021) Penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai. Insentif tahunan tetap penting untuk memotivasi pegawai yang telah dipromosikan. 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<sup>62</sup> hasil penelitian di atas beberapa penelitian membuktikan bahwa sistem pemberian insentif juga dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Sistem pemberian insentif<sup>62</sup> 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 pro<sup>93</sup>gram 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 penyel<sup>23</sup>idn kuisisioner didapatkan nilai tertinggi berada pada item kuisisioner 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<sup>94</sup> menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas anggota staf di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah P<sup>5</sup>rovinsi Kalimantan Timur. Temuan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-h<sup>133</sup>itng sebesar 6,570, probabilitas signifikan sebesar 0,000, dan t-ta<sup>6</sup> 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 mempraktikk<sup>149</sup> sikap disiplin dalam rangka meningkatkan kinerjanya, dibuktikan dengan pernyataan "Saya<sup>1</sup> 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 d<sup>6</sup>jam 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



## PENUTUP

## 4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji hubungan antara disiplin kerja dan program penghargaan dengan kinerja karyawan 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 karyawan 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 karyawan 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 insentif baik secara terpisah maupun bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 14,1%, dengan 85,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian.

111

## 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.
2. Jumlah responden yang cukup banyak yaitu sebanyak 170 responden dengan tingkat kesibukan yang berbeda – beda mengakibatkan memakan waktu yang cukup lama untuk mencapai jumlah sampel yang ingin dicapai

## 4.3 Saran

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

1. **Peningkatan Disiplin Kerja**: Disarankan agar para manajer kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dapat memantau dan terus meningkatkan berbagai aspek disiplin kerja. Peraturan yang lebih ketat dan instruksi tentang nilai disiplin di tempat kerja dapat digunakan untuk mencapai tahap ini.
2. **Optimalisasi Sistem Insentif**: Meskipun pemberian insentif memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, disarankan untuk meninjau kembali dan memodifikasi insentif agar lebih adil dan sepadan dengan kontribusi masing-masing pegawai. Dengan demikian, semangat dan motivasi pegawai dapat meningkat.
3. **Pengembangan SDM**: Untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, tawarkan program HRD termasuk sesi pelatihan dan seminar. Kinerja karyawan akan meningkat sebagai hasilnya, dan mereka juga akan memiliki lebih banyak prospek untuk pertumbuhan profesional.

4. **Evaluasi dan Monitoring:** Lakukan penilaian kinerja karyawan secara teratur dan evaluasi keberhasilan program disiplin kerja dan penghargaan yang telah diterapkan. Sebagai hasilnya, organisasi dapat segera melakukan peningkatan dan modifikasi yang diperlukan.

# Annisa Hasya H\_2011102431349\_korelasi sistem pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja p-1719571712463

## ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://ejurnal.untag-smd.ac.id">ejurnal.untag-smd.ac.id</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
5	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1%

10	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
11	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
13	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Hamilton High School Student Paper	<1 %
15	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
16	docplayer.info Internet Source	<1 %
17	dpupr.kaltimprov.go.id Internet Source	<1 %
18	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.scribd.com Internet Source	<1 %
20	theses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %

21	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://ukitoraja.id">ukitoraja.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://peraturan.bpk.go.id">peraturan.bpk.go.id</a> Internet Source	<1 %

33	<a href="https://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
35	<a href="https://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="https://vdocuments.mx">vdocuments.mx</a> Internet Source	<1 %
37	Febrianto, Nur Ilham. "Pengaruh Teknik Audit Berbantuan Komputer (Tabk) Terhadap Kualitas Audit Dengan Prosedur Audit Sebagai Variabel Moderasi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
38	<a href="https://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="https://repository.ekuitas.ac.id">repository.ekuitas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	Sultan Prayudha Putra, Enki Nainggolan. "PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN KONSUMEN MENGGUNAKAN PRODUK EIGER DI UNIVERSITAS TADULAKO", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	<1 %

41	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id">repository.iainkudus.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://repository.ibs.ac.id">repository.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://sintama.stibsa.ac.id">sintama.stibsa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
46	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
47	Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON WATAMPONE", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Publication	<1 %
48	Anggreany Hustia. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020	<1 %

49

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

---

50

[ejournal.45mataram.ac.id](http://ejournal.45mataram.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

51

[journal.upgris.ac.id](http://journal.upgris.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

52

[lib.ibs.ac.id](http://lib.ibs.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

53

[repository.syekhnurjati.ac.id](http://repository.syekhnurjati.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

54

Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021

Publication

<1 %

---

55

Eka Syofiana, Suwarno Suwarno, Anwar Haryono. "Pengaruh Financial Distress, Auditor Switching dan Audit Fee terhadap Audit Delay pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia", JIATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax), 2018

Publication

<1 %

---

56

Submitted to IAIN Kudus

Student Paper

&lt;1 %

57

Trisa Mushandry Pratiwi, Hardiani Hardiani, Adi Bhakti. "Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi produksi pada industri rumah tangga (studi kasus : industri kerupuk udang di Desa Lambur Luar Kecamatan Muara Sabak Timur Kabupaten Tanjung Jabung Timur)", e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan, 2020

Publication

&lt;1 %

58

Submitted to Universitas Pamulang

Student Paper

&lt;1 %

59

[digilib.iain-palangkaraya.ac.id](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

60

[eprints.perbanas.ac.id](http://eprints.perbanas.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

61

[journal.admi.or.id](http://journal.admi.or.id)

Internet Source

&lt;1 %

62

Kadek Ayu Putri Dwiyanti, I Ketut Yudana Adi, Made Christin Dwitrayani. "PENGARUH REMUNERASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BADUNG", Journal Research of Accounting (JARAC), 2021

Publication

&lt;1 %

---

63	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1 %
64	Pandaya Pandaya, Suyatmi Suyatmi, Imam Suprpta. "PENINGKATAN PENDAPATAN DENGAN METODE PENJUALAN E-COMMERCE DAN TRADIOSIONAL PADA PT BATIK SIDA MUKTI", JURNAL AKUNTANSI, 2021 Publication	<1 %
65	Submitted to Universitas Mataram Student Paper	<1 %
66	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
67	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
68	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
69	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
70	Submitted to Kumoh National Institute of Technology Graduate School Student Paper	<1 %
71	Kusmita Kusmita, Mu'minatus Sholichah. "Ekonomi Makro, Profitabilitas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Return Saham pada	<1 %

---

Perusahaan Sektor Perbankan", JIATAX  
(Journal of Islamic Accounting and Tax), 2018  
Publication

---

72	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
73	<a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
74	<a href="http://ejournal.upbatam.ac.id">ejournal.upbatam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
75	<a href="http://indokontraktor.com">indokontraktor.com</a> Internet Source	<1 %
76	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	<1 %
77	<a href="http://kc.umn.ac.id">kc.umn.ac.id</a> Internet Source	<1 %
78	<a href="http://mail.diskominfo.kaltimprov.go.id">mail.diskominfo.kaltimprov.go.id</a> Internet Source	<1 %
79	<a href="http://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
80	Jul Rojis Tarigan, Destri Jessica Butar-butur, Kristi Endah Ndilosa Ginting, Mella Yunita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III Medan", Journal of	<1 %

# Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

81

Mudji Astuti, Gresivonda Gresivonda.  
"Pengaruh Penerapan Experiential Marketing  
terhadap Pelanggan di Rumah Makan  
Lesehan Joyo Taman Pinang Sidoarjo", JBMP  
(Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan),  
2014

Publication

<1 %

82

Tindan, Rita Yuanita Toendan, Shinta Devi  
Ayu. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT.Fajaray Kota Palangka Raya", Jurnal  
Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

<1 %

83

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

<1 %

84

[fdokumen.id](http://fdokumen.id)

Internet Source

<1 %

85

[journal.formosapublisher.org](http://journal.formosapublisher.org)

Internet Source

<1 %

86

[jurnal.ustjogja.ac.id](http://jurnal.ustjogja.ac.id)

Internet Source

<1 %

87

[repository.ung.ac.id](http://repository.ung.ac.id)

Internet Source

<1 %

88	<a href="https://repository.unmul.ac.id">repository.unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
89	<a href="https://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	<1 %
90	<a href="https://saborai.id">saborai.id</a> Internet Source	<1 %
91	Nurgunawan Abdi, Muhsin Wahid. "PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2018 Publication	<1 %
92	Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-zam Utama Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	<1 %
93	<a href="https://doku.pub">doku.pub</a> Internet Source	<1 %
94	<a href="https://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
95	<a href="https://eprints.ubhara.ac.id">eprints.ubhara.ac.id</a> Internet Source	<1 %

[eprints.umg.ac.id](https://eprints.umg.ac.id)

96	Internet Source	<1 %
97	<a href="http://jurnal.uisu.ac.id">jurnal.uisu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
98	<a href="http://prosiding.stie-aas.ac.id">prosiding.stie-aas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
99	<a href="http://publikasi.dinus.ac.id">publikasi.dinus.ac.id</a> Internet Source	<1 %
100	<a href="http://repo.itsm.ac.id">repo.itsm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
101	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
102	<a href="http://repository.umi.ac.id">repository.umi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
103	<a href="http://repository.unj.ac.id">repository.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
104	Submitted to unars Student Paper	<1 %
105	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	<1 %
106	<a href="http://www.spssindonesia.com">www.spssindonesia.com</a> Internet Source	<1 %
107	Astri Anto, Andriansyah. "Analisa Tingkat Pengetahuan Penyuluh Terhadap Program	<1 %

Kostratani di Provinsi Kalimantan Tengah",  
Prosiding Seminar Nasional Pembangunan  
dan Pendidikan Vokasi Pertanian, 2020

Publication

---

108

Ayu Lestari, Rycha Kuwara Sari. "THE  
INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND  
WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE PT BURANGKENG MAJU  
TEHNIK (BMT) IN EAST BEKASI", Jurnal Ilmiah  
Akuntansi dan Manajemen, 2023

Publication

---

<1 %

109

Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita.  
"Pengaruh disiplin kerja dan komitmen  
organisasi terhadap kinerja pegawai pada  
kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan  
Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara  
Bungo", Jurnal Dinamika Manajemen, 2019

Publication

---

<1 %

110

Dedy Rusmiyanto, I Ketut Alit Sumardiatna.  
"ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI LAMA WAKTU TUNGGU  
(DWELLING TIME) BONGKAR MUAT DI  
PELABUHAN TANJUNG EMAS SEMARANG",  
Majalah Ilmiah Gema Maritim, 2021

Publication

---

<1 %

111

[danielstephanus.wordpress.com](https://danielstephanus.wordpress.com)

Internet Source

---

<1 %

112	Internet Source	<1 %
113	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
114	p3esuma.menlhk.go.id Internet Source	<1 %
115	repository.utu.ac.id Internet Source	<1 %
116	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
117	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1 %
118	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
119	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
120	www.idx.co.id Internet Source	<1 %
121	Adi Susanto, Fachruzzaman Fachruzzaman, Abdullah Abdullah. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DI PROVINSI BENGKULU", JURNAL FAIRNESS, 2021 Publication	<1 %

- 122 Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020  
Publication <1 %
- 
- 123 Ahmad Yasir, Ribhan Ribhan, Keumala Hayati. "Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021  
Publication <1 %
- 
- 124 Andi Riyanto, Galih Raspati, Agung Wibowo, Amin Setio Lestningsih. "Investigasi Empirik Determinasi Beban Kerja dalam Meningkatkan Prestasi dan Produktivitas Kerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021  
Publication <1 %
- 
- 125 Berlinda Shari Damanik, Siti Rofingatun, Kurniawan Patma. "PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM, DAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI INSTRINSIK PADA KARYAWAN BANK BUMN DI JAYAPURA (Studi Pada Instalasi Farmasi Kabupaten Dinas Kesehatan Kabupaten Pegunungan Bintang)", Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset, 2021 <1 %

126 Claudia Massie, Hendra N. Tawas, Jane G. Poluan. "PENGARUH PARTNER RELATIONSHIP MARKETING DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS DISTRIBUTOR PADA PT. GENERAL AROMATICS (BRANCH SULUT)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023  
Publication

---

127 Submitted to Clayton College & State University  
Student Paper

---

128 Hariyadi, A. Setia. "Pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lembaga penyiaran publik radio Republik Indonesia Purwokerto", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024  
Publication

---

129 Neng Anggi Iliadi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG", Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 2023  
Publication

---

130 Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mashyuni. "Pengaruh

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

---

131 Ni Nyoman Galuh Gita Darma, Putu Sri Hartati. "Pengaruh Citra Merek dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Oppo pada Gerai Handphone Shop di Gianyar", Widya Amrita, 2021

Publication

---

132 Soegihartono Soegihartono. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah)", Solusi, 2019

Publication

---

133 Tarmujianto Tarmujianto. "Kompetensi Kepribadian Widyaaiswara dan Pengaruhnya terhadap Hasil Belajar Peserta Diklat Prajabatan CPNS K1/K2", Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara, 2021

Publication

---

134 Submitted to Universitas Andalas

Student Paper

135	Internet Source	<1 %
136	<a href="http://ejournal.stiepancasetia.ac.id">ejournal.stiepancasetia.ac.id</a> Internet Source	<1 %
137	<a href="http://fip.um.ac.id">fip.um.ac.id</a> Internet Source	<1 %
138	<a href="http://m.kaskus.co.id">m.kaskus.co.id</a> Internet Source	<1 %
139	<a href="http://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id">openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id</a> Internet Source	<1 %
140	<a href="http://perpustakaan.akuntansipoliban.ac.id">perpustakaan.akuntansipoliban.ac.id</a> Internet Source	<1 %
141	<a href="http://ppid.kaltimprov.go.id">ppid.kaltimprov.go.id</a> Internet Source	<1 %
142	<a href="http://prosiding.unipma.ac.id">prosiding.unipma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
143	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
144	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	<1 %
145	<a href="http://repository.ipb.ac.id">repository.ipb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
146	<a href="http://repository.trisakti.ac.id">repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %

147	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
148	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
149	repository.unwim.ac.id Internet Source	<1 %
150	www.anmum.com Internet Source	<1 %
151	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
152	www.ejournal.ust.ac.id Internet Source	<1 %
153	Dodi Kusuma Hadi Soedjoko. "DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI", Cakrawala Management Business Journal, 2019 Publication	<1 %
154	Noviyanti Noviyanti, Afrizal Afrizal, Asep Machpuddin. "Factors That Affect The Level of Disclosure of Financial Statements With Institutional Ownership as Moderated Variables in Indonesia Stock Exchange Companies 2013 – 2018", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2020	<1 %

155 Prabandari, Aryati. "Pengaruh Employee Engagement Dalam Meningkatkan Organizational Performance Yang Dimediasi Oleh job Satisfaction (Studi Kasus Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Wonosobo)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024  
Publication

---

156 [jdih.kaltimprov.go.id](http://jdih.kaltimprov.go.id)  
Internet Source

---

157 [repo.unand.ac.id](http://repo.unand.ac.id)  
Internet Source

---

158 [repository.usd.ac.id](http://repository.usd.ac.id)  
Internet Source

---

159 [www.pelajaran.co.id](http://www.pelajaran.co.id)  
Internet Source

---

160 Imron, Moh. "Pengaruh Budaya Sekolah Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Sd Islam Sultan Agung 4 Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023  
Publication

---

161 Irma Idayati. "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan",

162 Irnawati Irnawati. "PENGARUH HARGA KOMODITAS PANGAN TERHADAP INFLASI DI KOTA PANGKALPINANG 2015-2017.", Equity: Jurnal Ekonomi, 2020 <1 %

Publication

---

163 Widjayanti, Galuh Sekar. "Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah di Kabupaten Jepara (Studi Kasus Terhadap Ranperda Perusahaan Umum Daerah Air Minum)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 <1 %

Publication

---

164 [repository.ut.ac.id](https://repository.ut.ac.id) <1 %

Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off