

## Motivasi, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung

Puji Rahayu, Deby Santyo Rusandy

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri Kediri

email: [pujitelulimo9@gmail.com](mailto:pujitelulimo9@gmail.com)

### Abstract

*Human resources are one of the most vital elements for organizations or government agencies. Because their role in implementing strategies is very important, namely as the subject of implementing organizational strategies. This study aims to: (1) Analyze motivation partially influencing employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Tulungagung Regency. (2) Analyze discipline partially influencing employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Tulungagung Regency. (3) Analyze incentives partially influencing employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Tulungagung Regency. (4) Analyze motivation, discipline, and incentives simultaneously influencing employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Tulungagung Regency. (5) Analyze the most dominant motivation, discipline, and incentive variables on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency of Tulungagung Regency. This study uses a quantitative analysis method, namely analysis of data that has been scored according to the measurement scale that has been set using statistical formulas. The analysis used is for data in the form of numbers. While the quality test uses (1) Descriptive statistical analysis, (2) Verification analysis. (3) Classical assumption test (4) Multiple regression analysis, and (5) Hypothesis testing, (6) Determination Coefficient Analysis (R<sup>2</sup>). The results of the study show that: (1) Motivation partially has a significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service of Tulungagung Regency. (2) Discipline partially has a significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service of Tulungagung Regency. (3) Incentives partially have a significant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service of Tulungagung Regency. (4) Motivation, discipline, and incentives simultaneously have a significant influence on civil performance at the Public Works and Spatial Planning Service of Tulungagung Regency. (5) Motivation has the most dominant influence on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service of Tulungagung Regency.*

*Keywords: Motivation, Discipline, Incentives, and Employee Performance.*

### Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Menurut Kurnia & Sitorus, kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.<sup>1</sup> Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan

<sup>1</sup>N. A. Kurnia dan Sitorus, D. H *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 2022) 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>.

kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan tunjangan kerja yang diberikan kepada pegawai. Menurut Susilo et al., motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.<sup>2</sup>

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Selain memberikan motivasi kerja hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan disiplin kerja terhadap pegawai yang ada di organisasi atau instansi pemerintah atau swasta. Menurut Jufrizen & Hadi, Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.<sup>3</sup>

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain motivasi kerja dan disiplin kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah insentif kerja. Menurut Hasibuan, insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar.<sup>4</sup> Bagi karyawan insentif merupakan hak atas kewajiban yang telah mereka lakukan. Insentif sebagai sebuah kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawannya karena sudah mencapai bahkan melebihi target yang diingat. Perlu diingat, insentif adalah hak pekerja dan tidak termasuk dalam gaji pokok.

Pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawannya bukan tanpa pertimbangan. Para pemberi kerja pun memiliki ekspektasi pemberian imbalan tersebut tidak terbuang pada pekerja yang tidak memiliki niat untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan semakin semangat dan termotivasinya para pekerja dalam bekerja, perusahaan juga mampu mendapat manfaat yang signifikan pastinya. Yang paling nampak adalah produktivitas perusahaan menjadi lebih baik dan dapat berkembang dengan lebih pesat dari yang seharusnya.

Menurut Parawita & Gorda Pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan: (1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda. (2) Mendorong semangat kerja karyawan dan memebrikan kepuasan. (3) Meningkatkan

<sup>2</sup> T.E. Susilo, et al. *Physiotherapy Intervention in Children with Autism Spectrum Disorder: Case Report*. in (Prosiding University Research Colloquium, 2022), hal. 175–180.

<sup>3</sup> Jufrizen & Hadi, F. P. 2021. *Pengaruh Fasilitas dan Disipline Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Melalui Motivasi Kerja, (Jurnal Sains Manajemen, 2021), hal. 35-54.

<sup>4</sup> Malayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), hal.\_

produktivitas. (4) Dalam melakukan tugasnya seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya. (5) Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya. (6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.<sup>5</sup>

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung atau yang merupakan suatu Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten sebagai pelaksana kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu, terdiri dari Sekretariat, Bidang, UPT dan kelompok Jabatan Fungsional, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan administrasi pemerintahan, serta pembangunan kemasyarakatan khususnya dalam Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang ada di Kabupaten Tulungagung. Hal ini diatur dalam Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 64 tahun 2019 tentang tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas Kabupaten Tulungagung. Tunjangan kinerja juga diberikan pada para pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung, dimana salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sejak tahun 2019 telah melaksanakan reformasi birokrasi dan memperoleh tunjangan kinerja yang diberikan berdasar kelas jabatan.

Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan pada motivasi kerja, terlihat bahwa pegawai kurangnya semangat kerja, kurangnya kedisiplinan banyak pegawai yang telat datang kekantor dan masih ada pegawai yang keluar masuk pada saat jam kantor. Peneliti juga melakukan pengamatan pada disiplin kerja, masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang disiplin. Seperti hal lainnya telat absensi dan lainnya. Kurangnya disiplin kerja dalam bekerja membuat kinerja

pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan evaluasi kinerja yang diolah dari formulir pengukuran kinerja kegiatan, diperoleh kesimpulan pada tahun 2023 tidak semua program dan kegiatan memberikan kontribusi kepada visi dan misi Kabupaten Tulungagung, namun mengingat keterbatasan anggaran dan kurangnya sumber daya manusia serta regulasi yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Tulungagung, maka kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung terasa belum optimal.

### Motivasi

Motivasi menurut Suwanto dan Priansa menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.<sup>6</sup> Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Wibowo, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.<sup>7</sup> Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifatterus meneruskan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsure menunjukkan insensitas, mengarahkan, menjaga, bersifatterus meneruskan adanya tujuan.

### Disiplin

Menurut Moekijat (dalam Salutondok dan Soegoto) disiplin yaitu suatu

<sup>5</sup> Parawita & Gorda. Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2017), 2(2), hal. 347-359.

<sup>6</sup> Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta., 2016), jal.\_

<sup>7</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja. Edisi Kelima, (Depok: PT. Raja Grafindo, 2017), hal.\_

kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan- peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.<sup>8</sup>

Sedangkan menurut Nawawi (dalam Salutondok dan Soegoto) disiplin yaitu sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.<sup>9</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, maka disiplin kerja suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

### Insentif

Menurut Moehariono, insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya.<sup>10</sup>

Menurut Rivai, insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.<sup>11</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### Kinerja

Menurut Torang, kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.<sup>12</sup>

Prawirosentono (dalam Mangkunegara) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>13</sup>

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai ataupun organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Motivasi secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penatan Ruang Kabupaten Tulungagung.

H<sub>2</sub> : Disiplin secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

<sup>8</sup> Y. Salutondok & Soegoto, A. S., Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong, (Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2015), hal. 3(3).

<sup>9</sup> Y. Salutondok & Soegoto, A. S., (2015)

<sup>10</sup> Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019), hal.\_

<sup>11</sup> Rivai Zainal Veithzal, dkk., Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), hal.\_

<sup>12</sup> Syamsir Torang, Organisasi dan Manajemen. (Bandung: Alfabeta, 2020), hal.\_

<sup>13</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal.\_

- Penatan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- H<sub>3</sub> : Insentif secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Dinas Pekerjaan Umum dan Penatan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- H<sub>4</sub> : Motivasi, disiplin, dan insentif secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penatan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- H<sub>5</sub> : Insentif berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penatan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### Metode Penelitian

#### Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung, mengenai Pengaruh motivasi, disiplin, dan insentif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Menurut Sugiyono metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistic.<sup>14</sup> Jadi, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variable dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung, waktu penelitian disesuaikan sesuai jadwal dari kampus UNISKA.

<sup>14</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta, 2019), hal.\_

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### Definisi Operasional

- Motivasi (X1)  
Wibowo (2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.<sup>15</sup> Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus adanya tujuan.
- Disiplin (X2)  
Hartatik, disiplin merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.<sup>16</sup>
- Insentif (X3)  
Moehariono, insentif merupakan salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.<sup>17</sup>
- Kinerja Pegawai (Y)  
Torang, kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan.<sup>18</sup>

#### Pengukuran Variabel

Teknik yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiono skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>19</sup> Dalam skala likert, maka variable yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel.

<sup>15</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja. Edisi Kelima, (Depok: PT. Raja Grafindo, 2017), hal.\_

<sup>16</sup>, Indah Puji Hartatik, Buku Praktis Mengembangkan SDM, (Jogjakarta: Laksana, 2019), hal.\_

<sup>17</sup> Moehariono, 2019.

<sup>18</sup> Syamsir Torang, (2020)

<sup>19</sup> Sugiyono, 2019

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>20</sup> Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 341 berstatus dengan status ASN dan non ASN.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Jumlahnya ditentukan dengan rumus slovin (dalam buku Umar) sebagai berikut :<sup>21</sup>

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{341}{1 + 341 (0,1)^2} = 77,32$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e<sup>2</sup> = persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penelitian ini ditentukan 10%.

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 77 responden.

## Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

- Data Primer
- Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

- Metode Kuesioner (Angket)
- Metode Wawancara (*interview*)
- Metode observasi
- Metode literature

## Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel

<sup>20</sup> Ibid

<sup>21</sup> Umar Husein, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. (Jakarta: Rajawali, 2016), hal.\_

independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasikan terhadap jumlah skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun criteria penilaian untuk setiap item pertanyaan/pernyataan.

## Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkap hubungan dan pengaruh antar variable yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun alat verifikatif yang digunakan adalah *SPSS for windows 22*.

## Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heteroskedastisitas
- Uji Autokorelasi

## Analisis Regresi Berganda

Menurut Sunyoto (2018) mengatakan analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variable bebas (X1: Motivasi, X2: Disiplin, X3: Insentif) terhadap variabel terikat (Y: Kinerja Pegawai).<sup>22</sup> Rumus Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

X3 = Insentif

e = Error

## Pengujian Hipotesis

- Uji – t  
Ghozali mengatakan uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat.<sup>23</sup> Kriteria pengambilan

<sup>22</sup> Danang Sunyoto, Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus) Edisi Ketiga. (Jakarta: CAPS, 2018), hal.\_

<sup>23</sup> Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), hal.\_

keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya thitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0.05.

- Uji-F  
Ghozali mengatakan uji f disebut juga uji signifikansi serentak (secara *simultan*).<sup>24</sup> Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* (X1: Motivasi, X2: Disiplin, X3: Insentif) secara serentak terhadap variabel *dependen* (Y: Kinerja Pegawai). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

#### Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1 : Analisis Regresi pengaruh Motivasi, Disiplin dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X <sub>1</sub>	0.447	0.521	2.105	1.665	0.073
X <sub>2</sub>	0.214	0.155	1.705	1.665	0.015
X <sub>3</sub>	0.032	0.359	3.251	1.665	0.020
(Const)	2.388				0.000
Multiple R	= 0.519				
R <sup>2</sup>	= 0.176				
F-hitung	= 5.190				
F-tabel	= 2.490				
Prob	= 0.000				

Sumber : Data primer diolah, 2024

#### Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  

$$Y = 2.388 + 0.447 X_1 + 0.214 X_2 + 0.032 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh besarnya koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> = 0.447 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X<sub>1</sub> berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.447 satuan atau 44.7% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X<sub>1</sub> maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> = 0.214 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X<sub>2</sub> berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.214 satuan atau 21.4% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X<sub>2</sub> maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

Koefisien regresi variabel X<sub>3</sub> = 0.032 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X<sub>3</sub> berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.032 satuan atau 3.20% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X<sub>3</sub> maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y.

#### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh F<sub>hitung</sub> = 5.190 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,005. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi, Disiplin dan Insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

#### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X<sub>1</sub>), Disiplin (X<sub>2</sub>), dan Insentif (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.105 lebih besar daripada t-tabel pada df = 73; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu

<sup>24</sup> Ghozali, 2018

sebesar 1.665 ( $2.105 > 1.665$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.521. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah 52,1%.

Variabel Disiplin ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.705 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 73$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.665 ( $1.705 > 1.663$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Disiplin ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.155. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin ( $X_2$ ) adalah 15.5%.

Variabel Insentif ( $X_3$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3.251 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 73$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.665 ( $3.251 > 1.663$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Insentif ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.359. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Insentif ( $X_3$ ) adalah 35.9%.

#### Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien *beta* sebesar 0.521 atau 52,1%.

#### Koefisien Determinasi

Diketahui nilai Adjusted  $R^2 = 0.519$  atau 51.9% nilai ini mengandung makna bahwa 51.9% variabel bebas yang terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Insentif ( $X_3$ ), memberikan kontribusi besar 51.9% terhadap perubahan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sedangkan 48.1% variabel  $Y$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Motivasi, Disiplin, dan Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.

#### • Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan hasil uji-t, variabel Motivasi ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.105 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 73$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.665 ( $2.105 > 1.665$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.521. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah 52,1%.

Secara empiris bahwa peningkatan motivasi yang baik akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Dengan kata lain motivasi yang baik akan berdampak pada: (a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. (b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. (d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan. (e) Mengefektifkan pengadaan karyawan. (f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. (g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. (h) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. (i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan. (j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Wibowo motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.<sup>25</sup> Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya

<sup>25</sup> Wibowo, 2017

diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki seseorang tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerjanya sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Nyoman Paramananda dan Ida Bagus Gde Indra Wedhana Purba, dengan judul penelitian "*Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance DP3 Denpasar*". Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Prudential Life Assurance DP3 Denpasar.<sup>26</sup> Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial yang meliputi Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten tulungagung.

Hasil analisis juga menunjukkan Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten tulungagung. Ini

dapat dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten tulungagung sangat tergantung dengan Motivasi yang ada. Motivasi yang baik akan mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dalam bekerja.

- Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa Disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan hasil uji-t Disiplin ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.705 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 73$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.665 ( $1.705 > 1.663$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai beta pada variabel Disiplin ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.155. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin ( $X_2$ ) adalah 15.5%.

Secara empiris bahwa peningkatan Disiplin yang baik akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Dengan kata lain Disiplin yang baik akan: (a) Menata kehidupan bersama, (b) Membangun kepribadian, (c) Melatih kepribadian, (d) Hukuman, (e) Melatih kepribadian, (f) Hukuman, (g) Menciptakan lingkungan kondusif. Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Moekijat (dalam Salutondok dan Soegoto) disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan

<sup>26</sup> Nyoman Paramananda & Ida Bagus Gde Indra Wedhana Purba, Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance DP3 Denpasar. (Bali: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Warmadewa, 2021), hal.\_

dan tingkah laku.<sup>27</sup> Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Hengky Kosasih, dengan judul penelitian "*Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang)*".<sup>28</sup> Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang. Masalah kedisiplinan inilah yang menuntut instansi untuk bertindak tegas, arif dan bijaksana dalam mengambil suatu keputusan hukuman atau sanksi mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Ketegasan sangat diharapkan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang indisipliner, baik sebagai sebuah pembelajaran maupun sebagai upaya dalam mewujudkan pegawai yang berkualitas, bermartabat, bermoral Pancasila, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial yang meliputi Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

- Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa Insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan hasil uji-t Insentif ( $X_3$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3.251 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 73$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.665 ( $3.251 > 1.663$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai beta pada variabel Insentif ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.359. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Insentif ( $X_3$ ) adalah 35.9%.

Secara empiris bahwa peningkatan Insentif yang baik akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Dengan kata lain Insentif yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar pegawai: (a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat, (b) Bekerja lebih disiplin, (c) Bekerja lebih kreatif. Selain itu dengan adanya pemberian insentif pegawai akan mendapat keuntungan: (a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif. (b) Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang. (c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Rivai, insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.<sup>29</sup> Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Alfa Harryoga Darwin dan Afriva Khaidir, dengan judul penelitian "*Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang*".<sup>30</sup> Hasil analisis menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap

<sup>27</sup> Salutondok & Soegata, 2015

<sup>28</sup> Hengky Kosasih, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang, (Semarang, 2020), hal.\_

<sup>29</sup> Rivai Zainal Veithzal, dkk., (2019)

<sup>30</sup> Alfa Harryoga Darwin & Afriva Khaidir, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. (Padang: Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang, 2023), hal.\_

Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Pemberian sistem insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara pegawai dan instansi, pegawai mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi instansi akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial yang meliputi Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### **Motivasi, Disiplin, dan Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara *Simultan*.**

Signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh  $F_{hitung} = 5.190$  dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,000. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi, Disiplin, dan Insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ . Secara empiris bahwa kinerja pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan harapan tercapainya tujuan sesuai dengan misi organisasi. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai, Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu terdiri dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berasal dari Motivasi, Disiplin, dan Insentif. Motivasi meliputi penghargaan, perhatian, dan fasilitas. Disiplin meliputi tujuan dan kemampuan, teladan

pemimpin, dan keadilan. Sedangkan insentif meliputi kinerja, lama kerja, dan senioritas.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>31</sup> Suatu organisasi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Alfa Harryoga Darwin dan Afriva Khaidir, dengan judul penelitian "*Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang*".<sup>32</sup> Hasil analisis menunjukkan bahwa Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Nanggalo Kota Padang. Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan kinerja apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi Motivasi, Disiplin, dan Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### **Kesimpulan**

- Motivasi secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Disiplin secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

<sup>31</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017)

<sup>32</sup> Darwin, Alfa Harryoga & Afriva Khaidir, 2023

- Insentif secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Motivasi, disiplin, dan insentif secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

#### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Darwin, Alfa Harryoga & Afriva Khaidir. 2023. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang*. Padang: Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Husein, Umar. 2016. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. 2021. *Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-54.
- Kosasih, Hengky. 2020. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang)*.
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>.
- Moehariono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paramananda, Nyoman & Ida Bagus Gde Indra Wedhana Purba. 2021. *Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance DP3 Denpasar*. Bali: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Warmadewa.
- Parawita & Gorda. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2(2). 347-359.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus) Edisi Ketiga*. Jakarta: CAPS.
- Susilo, T.E. et al. 2022. *Physiotherapy Intervention in Children with Autism Spectrum Disorder: Case Report*. in *Prosiding University Research Colloquium*, pp. 175–180.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2020. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai Zainal dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo.