Eksis

Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 13(2), November 2022, 143-146
Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari Jambi
ISSN 2580-6882 (Online), ISSN 2087-5304 (Print), DOI 10.33087/eksis.v13i2.318

Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi

Ratna Sari*
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
*Corresponding email : ratnasari061982@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine whether there is a significant effect between variables X_1 (incentives), X_2 (discipline) on Y (motivation) and the impact on Z (performance) of employees at the Jambi City Civil Service Police Unit. The object of research in this study is all non-permanent employees (PTT) and civil servant staff (PNS) totaling 143 people, with data sources obtained from direct respondent questionnaires as well as literature studies and other external data. This study uses quantitative descriptive analysis and the data is processed using SPSS 22 with a path analysis approach. The results showed that the total effect of X_1 and X_2 on Y was 40.69%. The total effect of X_1 and X2 on Z is 35.34%. From the comparison results, it can be seen that t-count is greater than t-table (t-count > t-table). Thus Ho is rejected and Ha is accepted. By comparing the number of significant levels (sig) of research with a significant level of 0.05 then 0.000 <0.05, it can be said that there is a significant influence between the Incentive (X_1) and Discipline (X_2) variables on Motivation (Y) and their impact on Performance (Z) an employee at the Jambi City Civil Service Police Unit.*

Keywords: *Incentives, discipline, motivation, performance*

PENDAHULUAN

Sebagai suatu potensi, manusia harus dihargai pada tingkat yang tinggi dan dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi dan penerima manfaat. Salah satu organisasi tersebut diketahui menggunakan sumberdaya manusia untuk memaksimalkan potensi manusia dan potensi yang belum dimanfaatkan, sehingga dapat diperoleh SDM yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

SDM merupakan salah satu aspek yang paling menonjol dalam penyelenggaraan pemerintahan. Tata pemerintahan yang baik dapat terwujud apabila pejabat atau sumber daya manusia mampu menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta sumber daya manusia tersebut, pegawai memerlukan kedisiplinan yang baik, insentif, dan motivasi berpenghasilan tinggi.

Pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan material pegawai dapat terpenuhi dan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai standar organisasi sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat. Pemberian insentif yang baik haruslah sesuai dengan beban kerja pegawai, sehingga bawahan yang memiliki beban kerja yang berat dan penuh tanggungjawab yang besar akan berbeda dengan pegawai yang beban kerjanya lebih sedikit.

Salah satu faktor terpenting dalam strategi apa pun untuk mengatasi tantangan adalah disiplin. Disiplin adalah metode untuk melindungi diri sendiri dan menegakkan norma—norma yang ditetapkan di tempat kerja, dan aturan yang dibuat di tempat kerja. Saydam (2000:23).

Insentif dan disiplin yang baik akan memberikan dampak pada motivasi kerja pada setiap pegawai. Disiplin kerja menurut Davis "*Discipline is management action to enforce organization standard*" yang maksudnya bahwa "tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi", menyiratkan bahwa penerapan pedoman manajemen memperkuat disiplin kerja.

Motivasi kerja pada pegawai dan staf perlu mendapat perhatian yang baik bagi pimpinan dan sebagai deteksi sejak awal, agar dapat diketahui dan dapat dilakukan kegiatan perbaikan secepatnya apabila terjadi penurunan motivasi. Apabila masalah motivasi terjadi maka diperlukan tindakan yang cepat, tepat dan terukur untuk mengatasi permasalahan motivasi yang lebih serius, sehingga kinerja lembaga menjadi kurang optimal, atau bahkan akan semakin menurun.

Tingkat motivasi setiap karyawan akan dipengaruhi oleh insentif dan disiplin yang tinggi, yang akan berdampak pada kinerja. Kerja atau prestasi kerja karyawan, atau perilaku aktual yang ditampilkan sesuai dengan kemampuannya, itulah yang mendefinisikan kinerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan juga tercermin dalam kinerja. Motivasi dan kapasitas untuk menyelesaikan tugas juga merupakan faktor penting dalam kinerja.

Peningkatan disiplin dan pemberian insentif pada staf dan pegawai sebenarnya bertujuan untuk memotivasi agar bekerja lebih optimal dan mendapatkan timbal balik dari pekerjaannya mereka sendiri dalam memperbaiki kinerjanya dan tentunya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Handoko menyatakan "Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi,

sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Standarisasi atau dasar penyusunan insentif menurut Handoko (2012:178) antara lain sebagai berikut:

a) Kinerja, b) Lama kerja, c) Senioritas, d) Kebutuhan, e) Keadilan & kelyakan, f) Evaluasi Jabatan.

Menurut Robinns (2005), disiplin kerja adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi, Robinns juga menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu: a) Disiplin waktu, b) Disiplin peraturan, c) Disiplin Tanggung jawab.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison et al (2016) " Motivasi merupakan kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensinya dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu". Kebutuhan seseorang itu terentang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow mengemukakan lima hierarki kebutuhan bagi manusia, yaitu 1) Kebutuhan dasar, 2) Keamanan, 3) Sosial, 4) Penghargaan, dan 5) Aktualisasi diri.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Adapun pada penelitian ini, objek penelitian yang diambil yaitu seluruh para pegawai tidak tetap (PTT) beserta staf pegawai negeri sipil (PNS) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi yang mana berjumlah sebanyak 143 (seratus empat puluh tiga) orang pegawai. Pada penelitian ini dilakukan metode sampel yakni pendekatan deskriptif kuantitatif. Untuk sumber data pada penelitian ini, diperoleh dari kuesioner pada responden yang dilakukan secara langsung kepada para pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, dan sumber-sumber lainnya yang berasal dari kajian-kajian pustaka maupun dari dokumen-dokumen yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi.

Analisis penelitian ini menggunakan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Variabel penelitian adalah Insentif (X_1) dan Disiplin (X_2) sebagai variabel independent, Motivasi (Y) sebagai variabel intervening dan Kinerja pegawai (Z) sebagai variabel dependen. Sedangkan variabel lain yang tidak diukur atau diteliti dan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja disebut sebagai variabel *epsilon* (ε).

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauhnya kemampuan model guna dapat menjelaskan dari variasi pada variabel yang terikat. Nilai dari koefisien determinasi (R2) itu berada di rentang skala nol (0) dan satu (1). Bilamana nilai dari koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) itu artinya kemampuan model didalam menerangkan variabel terikat sangatlah terbatas. Namun dapat terlihat sebaliknya jika nilai koefisien determinasi variabel itu mendekati angka satu (1) artinya kemampuan dari variabel bebas didalam memunculkan keberadaan suatu variabel terikat juga dapat semakin kuat.

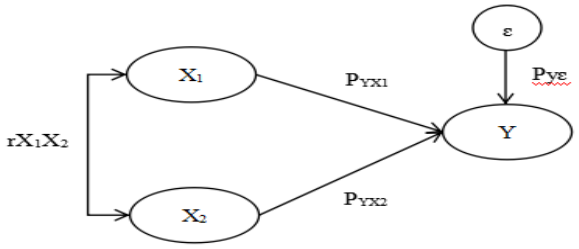
Pengujian instrument validitas adalah suatu instrument dikatakan valid atau sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk, suatu instrument dikatakan reliable apabila alat tersebut memiliki kemampuan untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten. Jadi suatu alat dikatakan reliable apabila mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah apabila dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji t digunakan sebagai penentuan dalam menguji/membuktikan signifikansi hubungan antara variabel X_1, X_2, Y dan juga variabel Z, akan terlihat apakah variabel X_1 (Insentif) dan X_2 (Disiplin) berpengaruh terhadap variabel Y (Motivasi) secara terpisah atau secara parsial dan apakah variabel X_1 (Insentif) dan X_2 (Disiplin) berpengaruh terhadap variabel Z (Kinerja) secara terpisah atau parsial (Priyanto,2013).

Uji simultan atau uji F adalah digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (independent variable) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependent variable). Uji F struktur I : variabel X_1 (Insentif) dan variabel X_2 (Disiplin) berpengaruh/tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y (Motivasi). Uji F struktur II : variabel X_1 (Insentif) dan variabel X_2 (Disiplin) berpengaruh/tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Z (Kinerja). Uji F struktur III : variabel Y (Motivasi) berpengaruh/tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Z (Kinerja). Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

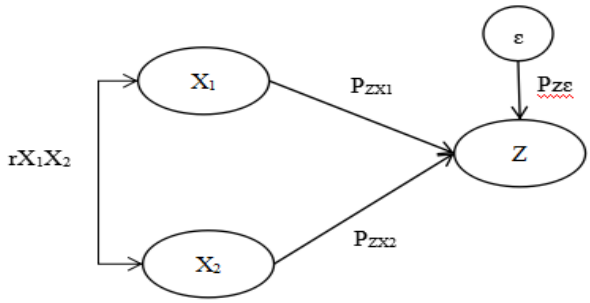
Hubungan Struktural X1, X2, Y dan Z

Struktur I



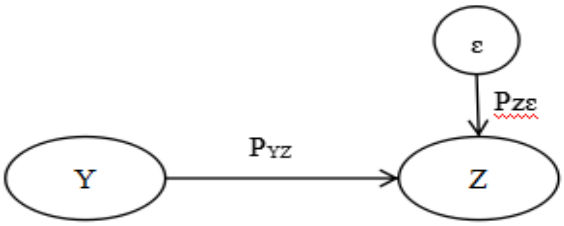
Analisis Jalur Struktur I
Hubungan Struktural Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Struktur II



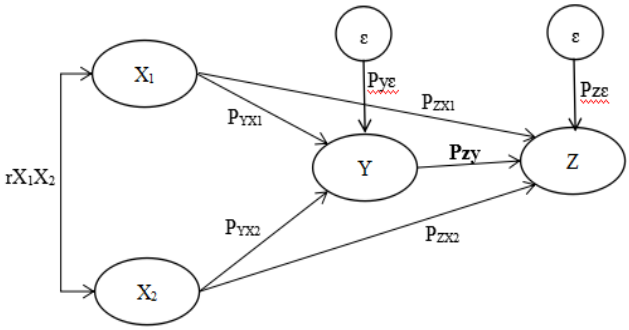
Analisis Jalur Struktur II
Hubungan Struktural Antara X_1 dan X_2 Terhadap Z

Struktur III



Analisis Jalur Struktur III
Hubungan Struktural Y Terhadap Z

Struktur IV



Analisis Jalur Struktur IV
Hubungan Struktural X_1, X_2 Terhadap Y dan Z

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Insentif, Disiplin, Motivasi dan Kinerja

Variabel	Cronbach 's Alpha	Sekara (1992) Cronbach's Alpha >0,6 adalah Reliabel	Keterangan
Insentif	0,673	> 0,6	Reliabel
Disiplin	0,768	> 0,6	Reliabel
Motivasi	0,744	> 0,6	Reliabel
Kinerja	0,820	> 0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah melalui program SPSS, 2022

Tabel 2. Hasil Pengolahan Data Struktur 1 dengan Koefisien Path Analysis Variabel Eksogenus X1 dan X2, dengan Variabel Endogenus Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,332	,293	
X1	,494	,086	,429
X2	,356	,087	,305

Dari rincian diatas didapatkan hasil bahwa :

1. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y sebesar 18,40% pengaruh tidak langsung sebesar 6,49% dan pengaruh total sebesar 24,89%. Hal ini berarti X_1 secara langsung berpengaruh terhadap Y.
2. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar 9,30%, pengaruh tidak langsung sebesar 6,49% dan pengaruh total sebesar 15,79%. Hal ini berarti X_2 secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap Y.
3. Pengaruh langsung X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar 27,71%, pengaruh tidak langsung sebesar 12,98% dan pengaruh total sebesar 40,69%. Hal ini berarti X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data Struktur 2 dengan Koefisien Path Analysis Variabel Eksogenus X_1 dan X_2, dengan Variabel Endogenus Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,325	,264	
X1	,495	,078	,498
X2	,162	,079	,161

Dari rincian diatas didapatkan hasil bahwa :

1. Pengaruh langsung X_1 terhadap Z sebesar 24,80% pengaruh tidak langsung sebesar 3,98% dan pengaruh total sebesar 28,78 %. Hal ini berarti X_1 secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja (Z).
2. Pengaruh langsung X_2 terhadap Z sebesar 2,59%, pengaruh tidak langsung sebesar 3,98% dan pengaruh total sebesar 6,57 %. Hal ini berarti X_2 secara langsung dan tidak langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Z).
3. Pengaruh langsung X_1 danX_2 secara bersama-sama terhadap Z sebesar 27,39 %, pengaruh tidak langsung sebesar 7,95 % dan pengaruh total sebesar 35,34%. Hal ini berarti X_1 dan X_2 tidak secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Z).

Tabel 4. Hasil Pengolahan Data Struktur 3 dengan Koefisien Path Analysis Variabel Eksogenus Y, dan Variabel Endogenus Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,510	,161	
	Y	,612	,051	,709

Berdasarkan rincian di atas didapat pengaruh lansung motivasi (Y) terhadap Kinerja pegawai (Z) sebesar 50,27%. Hal ini berarti motivasi (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z).

Hasil pengolahan data dari struktur I,II dan III digunakan untuk menjawab Persamaan jalur struktur IV atau tujuan kelima dengan perhitungan persamaan sebagai berikut:

1. $Y = 0{,}429X_1 + 0{,}305X_2 + Ɛ$
2. $Z = 0{,}498\ X_1 + 0{,}161\ X_2 + Ɛ$
3. $Z = 0{,}709Y + Ɛ$

Dari rincian diatas didapatkan hasil bahwa :

1. Pengaruh tidak langsung X_1 melalui Y terhadap Z sebesar 15,15% , data tersebut menunjukkan tinggi pengaruh tidak langsung variabel insentif terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan demikian insentif harus menjadi perhatian yang utama dalam rangka peningkatan kinerja pegawai terutama melalui motivasi.
2. Pengaruh tidak langsung X_1 melalui X_2 dan Y sebesar 5,34% , insentif juga dapat berpengaruh melalui disiplin dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan angka sebesar 5,34%, berdasarkan data tersebut insentif masih berpengaruh relatif tinggi yaitu diatas 5% terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan variabel insentif adalah variabel yang paling berkontribusi terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Jambi.
3. Pengaruh total X_1 melalui Y dan melalui X_2 dan Y terhadap Z sebesar 20,49 %. Hal ini berarti X_1 secara tidak langsung berpengaruh relatif tinggi terhadap Kinerja (Z) pada Satpol PP Kota Jambi. Oleh karena itu sekali lagi perlu perhatian yang serius untuk menjaga agar insentif benar benar dapat diterima oleh pegawai Satpol PP Kota Jambi.

SIMPULAN

1. Pengaruh langsung Insentif terhadap Motivasi Pegawai sebesar 18,40% pengaruh tidak langsung sebesar 6,49% sehingga pengaruh total insentif terhadap motivasi sebesar 24,89%. Pengaruh langsung Disiplin terhadap Motivasi Pegawai sebesar 9,30%, pengaruh tidak langsung sebesar 6,49% sehingga pengaruh total disiplin terhadap motivasi pegawai sebesar 15,79%. Pengaruh langsung Insentif dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Motivasi Pegawai sebesar 27,71%, pengaruh tidak langsung sebesar 12,98% , sehingg pengaruh total sebesar 40,69%.
2. Pengaruh langsung insentif terhadap kinerja sebesar 24,80% pengaruh tidak langsung sebesar 3,98%, sehingga pengaruh totalnya sebesar 28,78%. Pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja sebesar 2,59%, pengaruh tidak langsung sebesar 3,98% , sehingga pengaruh totalnya sebesar 6,57 %.
3. Pengaruh langsung motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Jambi sebesar 50,27%. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Jambi.
4. Pengaruh tidak langsung insentif melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 15,15%, Pengaruh tidak langsung insentif melalui disiplin dan motivasi sebesar 5,34%, Pengaruh total variabel insentif melalui motivasi dan melalui disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 20,49 %. Hal ini berarti insentif secara tidak langsung berpengaruh relatif tinggi terhadap Kinerja pada Satpol PP Kota Jambi. Pengaruh tidak langsung disiplin melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,48%, Pengaruh tidak langsung disiplin melalui insentif dan motivasi sebesar 2,43%, Pengaruh total disiplin melalui motivasi dan melalui insentif dan motivasi terhadap kinerja sebesar 5,91%.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi,* Sahlan. 2011. *SemangatykerjakdanuGaya Kepemimpinan*.oJurnal Psikologi No. 2: 87 : Universitas Persada Indonesia

Hasibuan. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Jakarta: PT. BumiAksara.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priyanto. 2013. *Data Statistik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.

Rivai. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Dayauntuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbin,P . Stephen, Mary Coulter. 2014. Management Twelft Edition. United States : Pearson Education Limited

Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Al Fabeta

Thoha Miftah. **2010**. *Pembinaan Organisasi, Proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta* : Gava Media

Sekara,Uma.**1999.** *Method of Research Economics*. Singapore Publishing