

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 1, 2024, Halaman 431-438
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10572915)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10572915>

Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pencatat Meter Air Perumda Air Minum Tirta Intan

Ikeu Hikmawati¹, Nenden Haprilwanti², Rahtiasan Khusnuroja³, Fingki Fitriani⁴

^{1, 2, 3, 4} STISIP Samudera Indonesia Selatan

*Email korespondensi: ikeuhikmawati68@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas pencatat meter air Perumda Air Minum Tirta Intan baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh petugas pencatat meter air Perumda Air Minum Tirta Intan dan dilengkapi dengan data sekunder baik dari literatur yang tersedia dari dalam maupun luar Perumda Air Minum Tirta Intan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil yang memperlihatkan bahwa secara uji simultan insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,419. Secara parsial insentif dan disiplin masing-masing juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa insentif dan disiplin dapat menjelaskan kinerja dengan koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut adalah kuat.

Kata Kunci : *Insentif, Disiplin, Kinerja, Petugas Pencatat Meter Air, Regresi Linier Berganda, Perumda Air Minum Tirta Intan*

Article Info

Received date: 15 Desember 2023

Revised date: 28 December 2023

Accepted date: 10 Januari 2024

PENDAHULUAN

Organisasi yang efektif akan selalu memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya karena karyawan dengan kinerja tinggi akan bisa membawa organisasi menjadi lebih maju. Agar kemampuan karyawan meningkat berbagai faktor yang mendukung motivasi untuk bekerja perlu diperhatikan termasuk didalamnya adalah pemberian insentif dan disiplin kerja.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, Panggabean (2016). Sedangkan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dikomunikasikan untuk merubah suatu perilaku dalam suatu organisasi dan perlu ditanggapi dengan baik oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, Afandi (2018). Bertitik tolak dari pola pikir tersebut, dewan direksi Perumda Air Minum Tirta Intan menyadari bahwa pemberian insentif dan disiplin kerja merupakan hal-hal yang diperlukan guna memaksimalkan kinerja petugas pencatat meter air. Adanya kinerja petugas pencatat meter air yang tinggi akan menciptakan output secara maksimal yaitu tercapainya target pendapatan perusahaan, mengingat sumber dana terbesar bagi operasional perusahaan berasal dari pelanggan Perumda Air Minum Tirta Intan. Semakin banyak pelanggan yang membayar rekening tagihan airnya, maka semakin besar pula jumlah dana yang masuk kedalam kas perusahaan.

Dalam melaksanakan tugasnya setiap petugas pencatat meter air diberikan target mampu mencatat atau mengecek 1000 data alamat pelanggan dengan benar. Apabila petugas mampu mencatat lebih dari 1000 data alamat maka kelebihan jumlah data alamat tersebut akan diberikan insentif sebesar jumlah data alamat dikali Rp. 500; dan uang yang diperoleh tersebut langsung dimasukkan ke dalam gaji pokok tetapi jika terdapat kesalahan dalam mencatat, maka perhitungannya adalah kelebihan mencatat data alamat dikali Rp. 500; dikurangi dengan jumlah data alamat yang salah dikali dengan Rp. 5000;.

Untuk mencapai target perusahaan selain pemberian insentif Perumda Air Minum Tirta Intan juga menerapkan kedisiplinan kepada petugas pencatat meter air baik dalam ketepatan waktu bekerja, ketepatan penyelesaian tugas maupun disiplin-disiplin yang lain. Didasari dua fenomena

diatas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tersebut terhadap kinerja petugas pencatat meter air Perumda Air Minum Tirta Intan (Y) baik secara simultan maupun secara parsial.

KAJIAN LITERATUR

Insentif merupakan pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan, merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan, merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerjanya dapat meningkat, Sarwoto (2000). Hasibuan (2018) menyebutkan dimensi insentif terdiri dari :

1. Dimensi insentif finansial dengan indikator pemberian bonus, kompensasi yang ditanggguhkan dan jaminan sosial.
2. Dimensi insentif non finansial dengan indikator pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, hak menggunakan atribut dan fasilitas organisasi, pemberian pujian lisan dan tulisan dan pemberian piagam penghargaan.

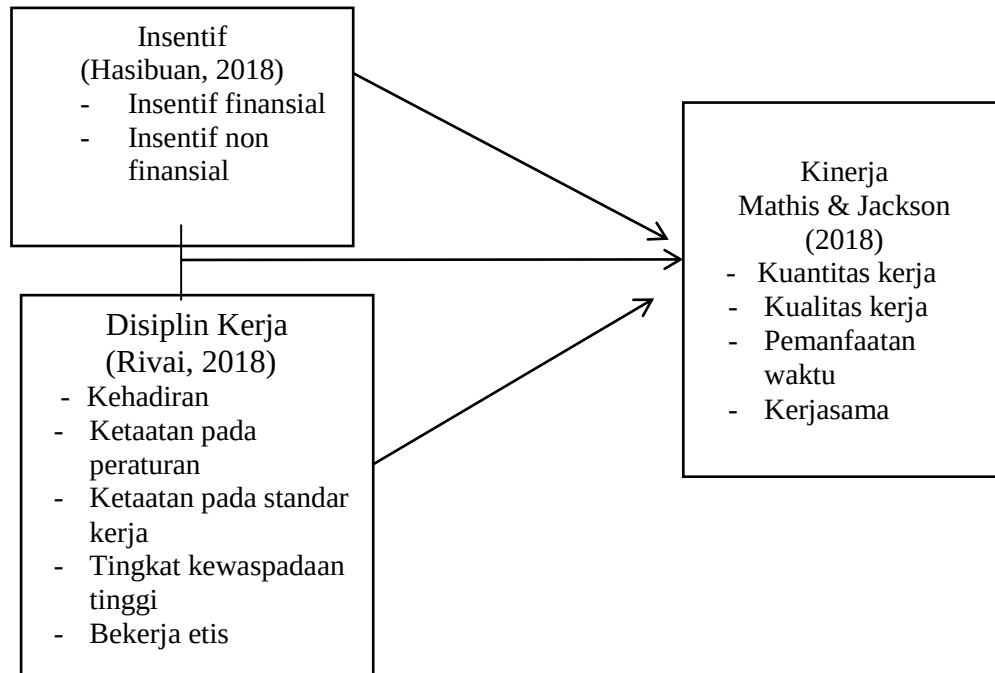
Dalam meningkatkan kinerja selain pemberian insentif, disiplin kerja juga perlu diperhatikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan Sutrisno (2016). Rivai (2018) menyatakan dimensi disiplin kerja meliputi :

1. Kehadiran dengan indikator : kehadiran di tempat kerja dan kepatuhan pada jam kerja.
2. Ketaatan pada peraturan dengan indikator : mengikuti pedoman kerja dan taat pada peraturan perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja dengan indikator : mengikuti standar operasional prosedur dan taat pada aturan khusus.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi dengan indikator : penuh perhitungan dan teliti dan menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya, Mathis & Jackson (2018). Sebagaimana pendapat Mathis & Jackson (2018) yang menyatakan dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja dengan indikator kesesuaian jumlah pekerjaan yang ada dan kesesuaian waktu dengan jumlah pekerjaan.
2. Kualitas kerja dengan indikator semaksimal mungkin dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan.
3. Pemanfaatan waktu dengan indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan disiplin dalam pemanfaatan waktu.
4. Kerjasama dengan indikator kekompakan ketika bekerja dan loyalitas terhadap pegawai lainnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik sintesa bahwa keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri dipengaruhi oleh pemberian insentif dan disiplin kerja, jika pemberian insentif dan disiplin kerja dapat mendukung pelaksanaan tugas maka kinerja karyawanpun akan memuaskan sehingga kerangka pemikiran ini dapat digambarkan kedalam gambar sebagai berikut :



Gambar 1 Model Kerangka Pemikiran

Dari kerangka tersebut dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga secara simultan terdapat pengaruh positif antara insentif (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja petugas pencatat meter air (Y)
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif (X_1) terhadap kinerja petugas pencatat meter air (Y)
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin (X_2) terhadap kinerja petugas pencatat meter air (Y)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik survey melalui pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sumber data berasal dari sumber data primer yang diperoleh dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan, data ini berupa opini subjek secara individual yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden dan sumber data sekunder diantaranya laporan kinerja triwulan petugas pencatat meter air, laporan absensi, data profil dan arsip-arsip yang terdapat di Perumda Air Minum Tirta Intan. Pengumpulan data dengan cara survey dengan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada petugas pencatat meter air Perumda Air Minum Tirta Intan sebagai responden yang berjumlah 67 orang dan keseluruhannya dijadikan sampel penelitian dengan teknik sensus.

Untuk menguji hipotesis-hipotesis digunakan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Petugas Pencatat Meter Air

a = Konstanta

X_1 = Insentif

X_2 = Disiplin

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Residual.

Untuk uji signifikansi pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y maka dilakukan uji F , dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 = Koefisien Regresi

N = Banyak Sampel

K = Jumlah Variabel Bebas

Kriteria penolakan hipotesis berdasarkan atas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2 adalah : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 Diterima dan H_1 Ditolak.

Jika $Sig \geq \alpha$ maka H_0 diterima, dan Jika $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak

Untuk uji signifikansi pengaruh variabel X_1 terhadap Y dan pengaruh X_2 terhadap Y maka dilakukan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t : Distribusi t hitung dengan derajat kebebasan (dk) = (n-2)

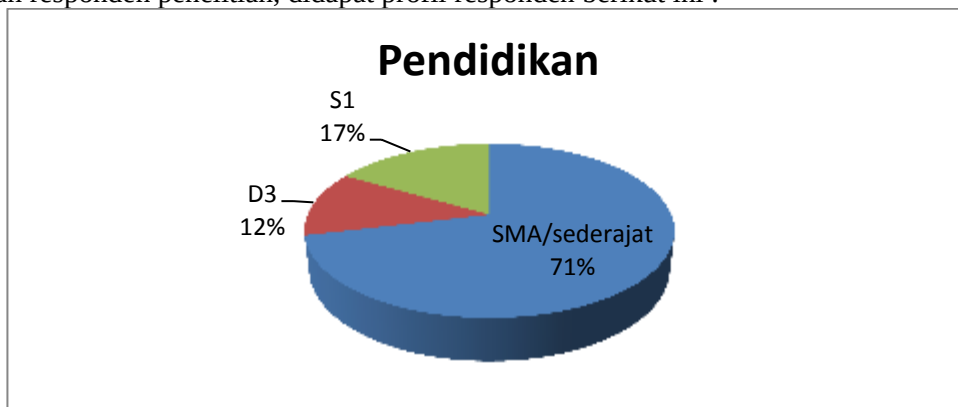
r : Koefisien Korelasi

n : Banyak Sampe

Kriteria penolakan hipotesis berdasarkan atas signifikansi 0,05 dengan derajat keabsahan (dk) = n-2 adalah sebagai berikut : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 Diterima dan H_1 Ditolak. Untuk mempermudah pengerjakan, digunakan alat analisis SPSS 25 dalam setiap pengujiannya.

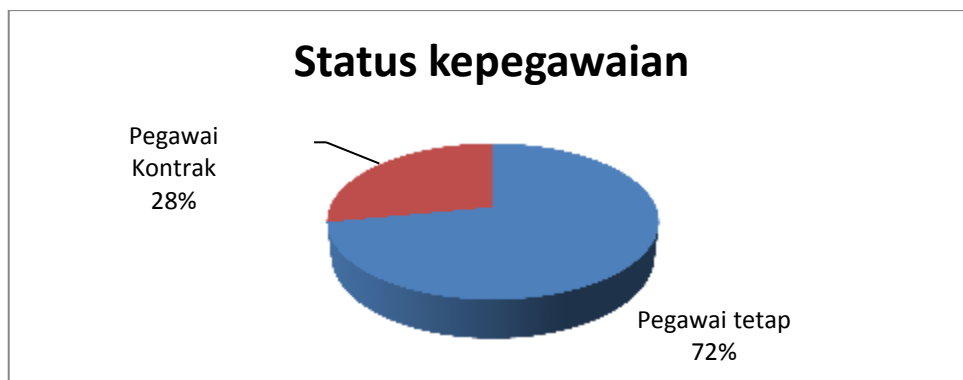
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 67 petugas pencatat meter air Perumda Air Minum Tirta Intan yang keseluruhannya dijadikan responden penelitian, didapat profil responden berikut ini :



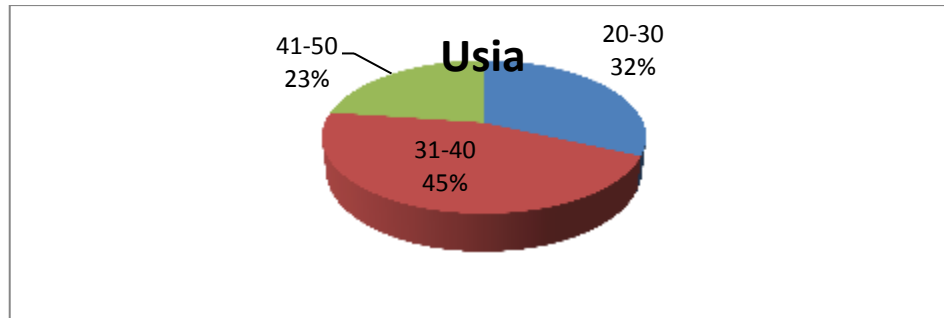
Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa tingkat pendidikan responden lebih banyak yang tingkat pendidikannya SMA/ sederajat yakni 48 orang atau 71%. Dari gambar terlihat bahwa pendidikan responden sudah cukup baik dan dapat memahami pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.



Gambar Error! No text of specified style in document. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa responden yang berstatus pegawai tetap di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan lebih dominan.



Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 4 diketahui sebagian besar petugas pencatat meter berusia 31-40 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif.

Kemudian setelah dianalisis data responden, diuji juga validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang diajukan. Hasilnya seluruh item valid dengan nilai reliabilitasnya 0,634 untuk X_1 , 0,713 untuk X_2 , dan 0,614 untuk Y . Dengan demikian ketiga variabel mempunyai tingkat kehandalan yang sangat tinggi.

Seperti umumnya, setiap pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, perlu dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.71266986
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.057
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa data yang diolah berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari pada alpha penelitian sebesar 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.996	4.897		6.534	.000		

Insentif	-.348	.229	-.285	-1.522	.133	.430	2.326
Disiplin	.271	.148	.344	1.837	.071	.430	2.326

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan *output* pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai toleransi > 0,10 dan untuk nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.247	.044		28.583	.000
	Insentif	-.003	.002	-.287	-1.532	.131
	Disiplin	.002	.001	.325	1.735	.088

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diperoleh hasil bahwa nilai Sig. variabel insentif sebesar 0,131 > 0,05 dan nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,088 > 0,05 artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Tabel **Error! No text of specified style in document.** Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.009	3.461		2.233	.031
	Insentif	.200	.057	.412	3.534	.001
	Disiplin	.520	.147	.454	3.545	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi dengan nilai yang positif dan searah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 9,009 + 0,200 X_1 + 0,520 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa konstanta (a) sebesar 9,009 artinya tanpa adanya X_1 (Insentif) dan X_2 (Disiplin Kerja) maka besarnya Y (Kinerja Petugas Pencatat Meter Air) adalah sebesar 9,009. Dengan demikian interpretasi persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi insentif = 0.200 menandakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% dari Insentif akan meningkatkan Kinerja Petugas Pencatat Meter Air sebesar $0,200 \times 100\% = 2\%$, artinya Insentif memiliki korelasi positif terhadap Kinerja Petugas pencatat Meter Air sebesar 2%.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja = 0,520 menandakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% dari Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Petugas Pencatat Meter Air sebesar $0,520 \times 100\% = 52\%$, artinya Disiplin Kerja memiliki korelasi positif terhadap Kinerja Petugas Pencatat Meter Air sebesar 52%.

5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.393	2.713

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin

Sumber : Pengolahan Data, 202

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel di atas dapat diketahui koefisien korelasi adalah

0,647 dan memiliki hubungan yang kuat karena berada pada rentang 0,60-0,799. Koefisien determinasi atau *R Square* (r^2) yaitu sebesar 0.419. Nilai *R Square* ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi (r) yaitu, $0,647 \times 0,647 = 0,419$. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,419 atau 41,9% angka tersebut mengandung arti bahwa Insentif (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja petugas Pencatat Meter Air (Y) sebesar 41,9% sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

6. Uji F

Tabel 6 Hasil Uji Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pencatat Meter Air

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.625	2	119.312	16.206	.000 ^b
	Residual	331.292	65	7.362		
	Total	569.917	67			

c. Dependent Variable: Kinerja
d. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistika uji F untuk memperoleh F tabel yang didapat dari tabel distribusi F (0,05;2;67) mendapat nilai F tabel sebesar 3,19 sedangkan nilai F hitung 16,206 dengan nilai Sig 0,000 karena nilai F hitung > dari F tabel dan nilai Sig < 0,05, artinya Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Petugas Pencatat Meter Air.

7. Uji t

Tabel 7 Hasil Uji Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.726	3.461		.031
	Insentif	.200	.057	.412	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk Insentif sebesar 3,534 dan nilai t tabel 2,021 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < dari tingkat *alpha* sebesar 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Petugas Pencatat Meter Air.

Tabel 8 Hasil Uji Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.726	3.461		.031
	Disiplin	.308	.087	.414	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas didapatkan juga hasil dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Pencatat Meter Air. Hasil t-hitung yang diperoleh untuk Disiplin Kerja yaitu sebesar 3.547 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,021 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < dari tingkat *alpha* sebesar 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Petugas Pencatat Meter Air.

SIMPULAN

Insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pencatat meter air, artinya bahwa semakin baik dan positif pengaruh yang diberikan oleh insentif dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja petugas pencatat meter air, karena insentif yang diberikan secara proporsional dan disiplin kerja yang baik akan membentuk stimulus. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas pencatat meter air, artinya, bahwa semakin baik insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja petugas pencatat meter air. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas pencatat meter air, artinya, bahwa semakin baik disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja petugas pencatat meter air. Adapun rekomendasi penelitian ini adalah agar pimpinan mengelola insentif dengan efektif dan adil sehingga besaran bonus yang diberikan perusahaan terhadap petugas pencatat meter air sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, pimpinan lebih mengawasi kedisiplinan petugas pencatat meter air dan memberikan sanksi yang tegas kepada petugas yang indiscipliner dan memberikan pengarahan disiplin baik dalam apel pagi, pertemuan yang resmi maupun tidak resmi mengingat kedisiplinan ini dapat meningkatkan kinerja petugas pencatat meter air. Agar setiap kegiatan yang dilakukan petugas pencatat meter air harus dibuat Standar Operasional Prosedur (SOP), seberapa lama kegiatan dilakukan, bagaimana mekanisme yang harus dilalui serta hasil kerja yang diharapkan sehingga kinerja petugas dapat terukur.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akdon. (2015). *Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewaruci.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L & Jhon H. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bisnis, Manajemen, keuangan, dan SDM)*. Jakarta: Salemba.
- Panggabean. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Perda No. 8 Tahun 2018 Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Garut.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwoto. (2000). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Lingkungan kerja*. Jakarta: Kencana.