

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN BANYUASIN III
KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : SEPRIYANTI
NPM : 214541034
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

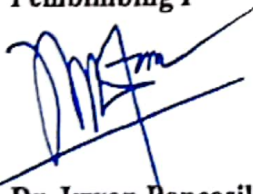
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BANYUASIN III KABUPATEN BANYUASIN

Nama : SEPRIYANTI
NPM : 214541034
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Palembang, 2 SEPTEMBER 2022
Pembimbing I



Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

Palembang, 2 SEPTEMBER 2022
Pembimbing II



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

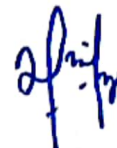
Mengetahui :

Palembang, 2 SEPTEMBER 2022
Dekan FE



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS

Palembang, 2 SEPTEMBER 2022
Kaprod MM



Dr. Sari Sakarina, SE, MM

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN BANYUASIN III
KABUPATEN BANYUASIN**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinianti Palembang**

**Nama : SEPRIYANTI
NPM : 214541034
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

Tanggal

6/9/22

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

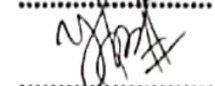
1. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

6/9/22



2. Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si

6/9/22



Mengetahui :

**Palembang, 6 SEPTEMBER 2022
Dekan FE**



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS

**Palembang, 6 SEPTEMBER 2022
Kaprodi MM**



Dr. Sari Sakarina, SE, MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SEPRIYANTI
NPM : 214541034
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2 September 2022

Yang menyatakan,



SEPRIYANTI

ABSTRAK

Sepriyanti “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin” Pembimbing Irwan Pancasila dan Djatmiko Noviantoro.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif dan motivasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang berisi daftar pernyataan mengenai setiap variabel yang diteliti. Sampel yang digunakan sebanyak 42 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3.2.9. Pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS, dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian outer model dan inner model. Uji outer model dilakukan untuk membuktikan validitas dan reliabilitas seluruh indikator pada masing-masing variabel. Uji inner model dilakukan untuk menguji pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja 3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 5) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Sepriyanti "The Influence of Incentives and Motivation on Work Discipline and Their Impact on Employee Performance in Banyuasin III District, Banyuasin Regency" Supervisors Irwan Pancasila and Djatmiko Noviantoro.

This study aims to examine the effect of incentives and motivation on work discipline and their impact on employee performance in Banyuasin III District, Banyuasin Regency.

Data was collected using a questionnaire method containing a list of statements regarding each of the variables studied. The sample used was 42 respondents. Analysis of the data in this study using the SmartPLS 3.2.9 program. Hypothesis testing with the PLS approach was carried out in two stages, namely testing the outer model and the inner model. The outer model test was conducted to prove the validity and reliability of all indicators on each variable. The inner model test is carried out to test the influence between variables according to the previously established hypothesis.

The results showed: 1) Incentives have a positive and significant effect on Work Discipline 2) Motivation has a positive and significant effect on Work Discipline 3) Incentives have a positive and significant effect on Employee Performance 4) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance 5) Work Discipline has a positive effect and significant to Employee Performance.

Keywords: Incentives, Motivation, Work Discipline, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTARTABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka	13
1. Insentif	13
1.1.Pengertian Insentif.....	13
1.2.Tujuan Pemberian Insentif	15
1.3.Bentuk-bentuk Insentif	16
1.4.Jenis-jenis Insentif	17
1.5.Indikator Pemberian Insentif	18
1.6.Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	21
1.7. Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai	23
1.8. Pengukuran Tambahan Penghasilan Pegawai	24
1.9. Kriteria Pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai	27
1.10. Dimensi dan Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai	28
2. Motivasi	30
2.1.Pengertian Motivasi.....	30

2.2. Tujuan Motivasi.....	32
2.3. Alat-alat dan Jenis Pemberian Motivasi	33
2.4. Metode-metode Motivasi.....	34
2.5. Faktor-faktor Pemberian Motivasi.....	34
2.6. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai	36
2.7. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	37
3. Disiplin Kerja	40
3.1. Pengertian Disiplin Kerja	40
3.2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	42
3.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	43
3.4. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	44
3.5. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	46
4. Kinerja	49
4.1. Pengertian Kinerja	49
4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	51
4.3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja	54
4.4. Dimensi dan Indikator Kinerja	55
B. Hasil Penelitian yang Relevan	63
C. Kerangka Berfikir	67
1. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin	67
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin	68
3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja	68
4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	69
5. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	70
D. Hipotesis Penelitian	72

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	73
1. Tempat Penelitian	73
2. Waktu Penelitian.....	73
B. Desain Penelitian	74
C. Populasi dan Sampel.....	75
1. Populasi	75
2. Sampel	76
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	76
1. Data Primer.....	77
2. Data Sekunder	78
E. Variabel, Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel	80
1. Variabel	80
2. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	82

F. Teknik Analisis Data	88
1. Analisis Statistik Deskriptif	89
2. Analisis Inferensial	90
3. Analisa Outer Model	93
4. Analisa Model Struktural (Inner Model)	95
5. Analisis Jalur (Path Analysis)	96
G. Hipotesis Statistik	100

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	102
1. Analisis Deskriptif	102
2. Analisis Inferensial	110
3. Pengujian Hipotesis	121
B. Pembahasan Hasil Penelitian	126
1. Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin	126
2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin	127
3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin	129
4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin	130
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin	132

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	135
B. Implikasi Kebijakan	136
C. Saran	139

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin	3
Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin	5
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu yang Mendukung Penelitian	64
Tabel 3.1 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian.	73
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.	75
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Insentif (X_1).....	83
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi (X_2)	85
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja (Y).....	86
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja (Z)	88
Tabel 3.7 Hipotesis Statistik	100
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	103
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	104
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	105
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	107
Tabel 4.5 Kategori Jawaban.....	109
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Responden	109
Tabel 4.7 Loading Factor	113
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE)	115
Tabel 4.9 Cross Loadings	116
Tabel 4.10 Composite Reliability dan Cronbach Alpha	118
Tabel 4.11 Nilai R Square	119
Tabel 4.12 Indirect Effects	120
Tabel 4.13 Path Coefficient	123
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	71
Gambar 3.1 Hubungan Struktural antara X_1 , X_2 , dan Y terhadap Z.....	97
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	103
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	104
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	106
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	107
Gambar 4.5 Diagram Model Penelitian	111
Gambar 4.6 Full Model Setelah Di PLS \rightarrow Algorithm.....	112
Gambar 4.7 Full Model Bootstrapping T-Statistic.....	122

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Data Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Analisis Data Melalui PLS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawainya dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan melanggar aturan yang sudah ditetapkan, yang akan mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi. Organisasi yang dimaksud dalam hal ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 132

Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi, Penjabaran Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyuasin. Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin di pimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin sebanyak 43 orang yang terbagi dalam 5 seksi, 2 sub bagian dan 5 kelurahan.

Kinerja pelayanan pada Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin, menunjukkan tingkat capaian kinerja Kecamatan Banyuasin III berdasarkan sasaran/target Renstra Kecamatan Banyuasin III Tahun 2019-2023, sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Kecamatan Banyuasin III
Kabupaten Banyuasin

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun Ke-					Realisasi Capaian Tahun Ke-				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	Capaian Peningkatan Pelayanan Kecamatan (%)	100	100	100	100	100	87,40	87,60	88,00	-	-
2	Survei Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik (%)	100	100	100	100	100	95,81	97,37	97,49	-	-

Sumber : Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase capaian kinerja pelayanan Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin berdasarkan capaian peningkatan pelayanan kecamatan dan survei kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik bahwa hasil realisasi kinerja pelayanan dari tahun 2019 sampai dengan 2021 belum mencapai target yang telah ditentukan. Proyeksi kedepan Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin adalah terwujudnya pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat, yang di dukung oleh sarana dan prasarana teknologi, akuntabilitas kinerja dan sumber daya manusia yang terampil yang mampu mendukung kemajuan pembangunan di segala bidang.

Permasalahan kinerja pada Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin dilihat dari segi kualitas kerja yaitu kurang telitinya pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga pemberian layanan kepada masyarakat menjadi terhambat. Selain itu dilihat dari segi ketepatan waktu dan kemampuan kerjasama pegawai yaitu sikap pegawai yang masih malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu dan kurang optimalnya kerjasama dalam tim untuk mengerjakan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban, dan menghindari larangan

yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Berikut tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin:

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Banyuasin III
Kabupaten Banyuasin

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran			
				Tepat Waktu	%	Tidak Tepat Waktu	%
1.	2019	242	49	42	85,71	7	14,29
2.	2020	242	52	47	90,38	5	9,62
3.	2021	242	43	40	93,02	3	6,97
4.	Mei 2022	100	42	37	88,09	5	11,90

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin Tahun 2022

Dari Tabel 1.2 menunjukkan rata-rata pegawai hadir tepat waktu, namun seringkali setelah mengisi absen pegawai meninggalkan kantor dan kembali disaat absensi jam pulang. Permasalahan paling umum yang terjadi terkait dengan masalah kedisiplinan pegawai adalah ketidakhadiran dalam apel pagi, yang biasa dilaksanakan setiap hari Senin. Masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja, dan ada juga pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin pimpinan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang sedang dikerjakan. Selain itu, permasalahan cara pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dimana para pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya setelah sampai di kantor melainkan terlihat santai mengobrol dengan sesama pegawai.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh organisasi. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin ini setiap pegawai mendapatkan insentif berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP). Kebijakan pemberian tambahan penghasilan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga dapat mendorong peningkatan disiplin dan kinerja pegawai.

Tujuan dengan diberikan insentif berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP) untuk memberikan semangat kerja bagi para pegawai ternyata tidak berdampak sesuai dengan yang diharapkan, karena masih ditemukan berbagai masalah terutama masalah lama kerja, karena besarnya insentif yang diterima pegawai belum ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga pegawai yang cepat atau lambat dalam menyelesaikan suatu tugas akan mendapatkan insentif yang sama, akibatnya pegawai cenderung santai dan kurang produktif dalam bekerja. Selain itu, pemberian insentif berupa tambahan penghasilan pegawai belum berdasarkan prestasi kerja pegawai, dimana pegawai yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya masih diberikan tambahan penghasilan yang sama dengan pegawai yang tidak memiliki prestasi. Di samping itu juga, peran pemerintah sangat penting dalam pembayaran insentif yang dinilai sering terlambat dalam memberikan atau membayar tambahan penghasilan untuk pegawai.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan memiliki motivasi kerja yang kuat, tentunya seorang pegawai akan berusaha melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Permasalahan pada Kantor Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin yaitu kurangnya kebutuhan akan prestasi pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk

menciptakan atau menemukan hal-hal baru dalam bekerja dan kurangnya antusias pegawai untuk berprestasi tinggi, sehingga membuat pegawai bekerja hanya biasa-biasa saja tidak memiliki motivasi untuk memiliki kedudukan yang terbaik dan mencapai kesuksesan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik melakukan kajian dalam penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

1. Realisasi capaian kinerja pelayanan belum mencapai target yang telah ditentukan.
2. Kurang telitinya pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga pemberian layanan kepada masyarakat menjadi terhambat.
3. Sikap pegawai yang masih malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu
4. Kurang optimalnya kerjasama dalam tim untuk mengerjakan target yang telah ditentukan.
5. Masih rendahnya tingkat disiplin pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

6. Masih ada pegawai yang datang terlambat masuk kerja, dan ada juga pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin pimpinan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan.
7. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, yang biasa dilaksanakan setiap hari Senin.
8. Pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya setelah sampai di kantor melainkan terlihat santai mengobrol dengan sesama pegawai.
9. Pemberian insentif berupa tambahan penghasilan pegawai belum berdasarkan jumlah waktu kerja/ lama kerja.
10. Pemberian insentif berupa tambahan penghasilan pegawai belum berdasarkan prestasi kerja pegawai.
11. Masih sering terlambat dalam memberikan atau membayar tambahan penghasilan untuk pegawai.
12. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin yang berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.
13. Kurangnya kebutuhan akan prestasi pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menciptakan atau menemukan hal-hal baru dalam bekerja.
14. Kurangnya antusias pegawai untuk berprestasi tinggi, sehingga membuat pegawai bekerja hanya biasa-biasa saja tidak memiliki motivasi untuk memiliki kedudukan yang terbaik dan mencapai kesuksesan.
15. Kurangnya inovasi yang dilakukan oleh para pegawai untuk menciptakan atau menemukan hal-hal baru dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan maupun waktu dan agar penelitian ini lebih terfokus maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas, peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.
5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai kinerja pegawai Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin.

2. Manfaat Praktis

a) Memberikan masukan bagi pemerintah daerah khususnya Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin dalam menentukan kebijakan yang

berhubungan dengan insentif, motivasi, dan disiplin sehingga kinerja pegawai dapat terwujud dengan maksimal.

- b) Diharapkan mampu memberikan informasi ilmiah dan menjadi rujukan dalam penelitian-penelitian ditempat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ahmad, Muh Sapril. 2022. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Di Kabupaten Maros". Thesis thesis, Universitas Hasanuddin.
- Ayu, Devi Komala. 2018. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea". Jurnal Ekonomi, Volume 20 Nomor 3, Oktober 2018.
- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Candana, Dori Mitra. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan". Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 1-8.
- Chania, Tari Inggri. 2021. "Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran". Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES).
- Djanggola, Derry B. 2018. "Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Peningkatan Kompetensi, Kinerja Dan Disiplin PNS Provinsi Sulteng". Jurnal Manajemen Untad.
- Erri, D. & Fajrin, A. N. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. Jurnal Perspektif, 16(1), 77-83.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, Arif. 2017. "Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran". JOM Fekon, Februari 2017, Vol.4, No.1 : 311-322.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan PLS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Amos Lisrel PLS*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hirdaya, Taufik. 2019. "*Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (Tpp) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan Bappeda Bondowoso*". Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Husein, Ananda Sabil. 2015. "Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan SmartPLS 3.0." *Universitas Brawijaya* 19.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Laazar Fangidae, Edyson. 2016. "*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Timor Tengah Selatan*". Masters thesis, Universitas Terbuka.
- Laksono, Dwi Arief. 2017. "*Pengaruh Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan (Studi Empiris Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas)*". Tesis. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Madjid, Meriana. 2016. "*Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali*". Jurnal Untad.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nisak Ruwah Ibnatur Husnul, Eka, Prima Sadewa, Ajimat, Listiya Ike Purnomo. 2020. *Statistik Deskriptif*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Ramdhani, Arif. (2012). *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Salim, Yayuk Juliarti. 2021. *"Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Bone Bolango"*.
- Sari, Citra Indah. 2021. *"Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai BKPSDM Kota Padang Panjang"*. Jurnal Ilmiah Indonesia.
- Sarwoto 2012. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, 2016. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa