

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA  
POLRI BIDANG GAKKUM PADA DIT POLAIR KORPOLAIRUD  
BAHARKAM POLRI**

Oleh:

**Rory Ratno Ardiansyah**

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Email:

revory79@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian kuantitatif deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan yaitu tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel motivasi, insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja Anggota POLRI Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam POLRI. *Adjusted R<sup>2</sup>* dari Insentif, Disiplin dan Budaya terhadap Kinerja anggota adalah sebesar 95,1% yang menunjukkan adanya korelasi sangat kuat dari ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel independen. Sementara Motivasi, merupakan variabel yang tidak dapat dimasukkan dalam model penelitian ini (*exclude variable*) dikarenakan tidak memiliki signifikansi sama sekali. Secara simultan, penelitian ini membuktikan bahwa Insentif, Disiplin dan Budaya berpengaruh terhadap Kinerja Anggota POLRI Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam POLRI. Sementara dugaan secara parsial membuktikan bahwa Insentif dan Budaya mempengaruhi Kinerja dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar ( $\alpha_{insentif} = 0,000$ ;  $\alpha_{Budaya} = 0,001$ ) yang mana keduanya lebih kecil dari nilai standar signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$ . Namun, tidak demikian dengan Disiplin dengan nilai signifikansi sebesar  $\alpha_{insentif} = 0,961$  yang jauh lebih besar dari nilai standar signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah faktor besarnya Insentif yang diberikan dan Budaya kerja yang dimiliki sangat mempengaruhi Kinerja Anggota POLRI Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam POLRI ketimbang dua variabel lainnya.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja, Motivasi

## A. PENDAHULUAN

POLRI sebagai salah satu aparaturnegara yang diberikan kewenangan dan tanggung jawab dalam bidang transportasi menindak lanjutinya melalui perumusan Grand Strategi POLRI periode 2005–2025 dalam tiga tahapan yang mencerminkan upaya POLRI secara gradual untuk mencapai hasil akhir berupa output dari pekerjaan POLRI secara utuh.

Tahap I Trust Building periode 2005–2010 keberhasilan POLRI dalam menjalankan tugasnya memerlukan dukungan dan kerjasama masyarakat dengan landasan kepercayaan (*trust*), Tahap II Partnership Building 2011–2015 merupakan kelanjutan dari tahap pertama, dimana perlu dibangun kerjasama yang berat dengan berbagai pihak yang terkait dengan pekerjaan POLRI, Tahap III Strive For Excellence periode 2016-2025 membangun kemampuan pelayanan publik yang unggul dan dipercaya masyarakat, pada tahap ini kebutuhan masyarakat akan lebih mengharapkan pelayanan multi dimensional yang efektif dan efisien

Dalam kaitan hal tersebut institusi kepolisian perlu mengutamakan konsistensi melalui pengembangan suatu sistem kerja yang dapat mendukung kinerja para anggota POLRI.

Persoalan motivasi akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah insentif, motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung keempat variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang. Dan pada akhirnya kinerja institusi kepolisian diharapkan dapat tercapai dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, agar anggota POLRI selalu konsisten dengan kinerja anggota POLRI, maka setidaknya institusi kepolisian selalu memperhatikan lingkungan dimana institusi kepolisian melaksanakan tugasnya. Misalnya: rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa masalah yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain motivasi kerja anggota POLRI pada Dit Polair Baharkam POLRI khususnya pada bidang Gakkum tidak merata, antara satu anggota dengan lainnya. Tugas anggota Bidang Gakkum dalam melakukan penyelidikan dan penindakan sangat terbatas yang menyebabkan rendahnya kinerja anggota kepolisian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Insentif anggota kepolisian dengan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai, yang berakibat kurang semangatnya anggota kepolisian dalam menyelesaikan tugas–tugas yang berdampak prestasi kerja. Budaya kerja kepolisian yang dimiliki oleh institusi kepolisian sebagian besar belum sesuai antara tugas yang diberikan dengan pelaksanaan di lapangan. Disiplin kerja anggota POLRI antara yang satu dengan lainnya tidak merata hal tersebut disebabkan motivasi bekerja yang tidak seragam antara satu dengan lainnya.

Berangkat dari situasi dan kondisi tersebut kiranya peneliti merasa penting untuk mencari jawaban dari persoalan ini tentang apakah ada pengaruh antara Insentif terhadap kinerja anggota POLRI; apakah ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja anggota POLRI; apakah ada pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI dan apakah ada pengaruh antara Budaya kerja

terhadap Kinerja anggota POLRI. Secara simultan, apakah ada pengaruh antara Motivasi, Insentif dan Budaya Kerja terhadap Kinerja anggota POLRI?

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Insentif**

Insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*. Yaitu sebagian pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktifitas atau penghematan biaya (Zainal, 2014). Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meraih prestasi di lingkungan kerjanya (Iskandar & Pandoyo, 2020). Beberapa penelitian mengenai insentif diarahkan kepada pengukuran ruang lingkup kerja karyawan. Dalam hal tersebut, insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Ayu & Sinaulan, 2018; Candrawati et al., 2013), insentif juga membawa dampak positif kepada loyalitas karyawan (Ratnasari et al., 2013).

### **Motivasi**

Wibowo (2014) dalam (Theodora, 2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab berkurangnya kinerja karyawan (Theodora, 2015). Namun begitu, motivasi juga bisa meningkatkan kinerja karyawan (Juniantara & Riana, 2016). Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Larasati & Gilang, 2014)(Setiawan, 2015)(Rozalia, 2015).

### **Disiplin**

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Rahmawati et al., 2013). Disiplin kerja pada karyawan juga merupakan sikap atau perilaku kerja yang menghormati dan mematuhi secara sukarela atas peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien (Kartika et al., 2014). Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (Arda, 2017; Ayu & Sinaulan, 2018; Logor, F. B & Wenas, 2015; Rozalia, 2015).

### **Budaya**

Budaya organisasi menekankan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan kesempatan terhadap rencana strategis organisasi. Nilai-nilai ini beragam tergantung pandangan dari masing-masing, seperti kepribadian yang membentuk manusia. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan menekankan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan kesempatan terhadap rencana strategis organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Beberapa penelitian membuktikan bahwa budaya memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Andayani & Tirtayasa, 2019; Hendra, 2020; Sasuwe et al., 2018).

### Kinerja

Mangkunegara dalam (Ayu & Sinaulan, 2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga, kinerja seorang karyawan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti insentif (Ayu & Sinaulan, 2018; Zulkarnaen & Suwarna, 2017), Motivasi (Reni Marleni & ErrySR. Pangestu, 2019), Stres kerja (Noor et al., 2016), Disiplin (Rahmawati et al., 2013), Budaya dan pelatihan (Hendra, 2020; Sasuwe et al., 2018).

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kuantitatif deskriptif ini menggunakan 46 responden dari seluruh anggota bidang Gakkum Dit Polair Baharkam Polri Jakarta yang berjumlah 85 orang atas dasar pengambilan sampel dari Slovin dengan standar error 1% yang diambil secara acak. Data diperoleh melalui survey skala sikap (Likert) dan studi literatur sebagai pendukung informasi dalam penelitian ini yang kemudian dianalisis dengan metode statistik. Sementara tolok ukur variabel yang diteliti dan ditanyakan kepada responden berlandaskan pada indikator di tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Insentif (X <sub>1</sub> )	Kompensasi	1. Piecework 2. Program Komisi 3. Bonus 4. Profitsharing 5. Gainsharing
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kebutuhan Fisk	1. Kebutuhan makanan 2. Kebutuhan Minuman 3. Kebutuhan tempat tinggal 4. Kebutuhan Seksual
	Keamanan	1. Keamanan dan perlindungan 2. Keamanan dari gangguan fisik 3. Kepastian keamanan 4. Peningkatan pemenuhan kebutuhan
	Kebutuhan Sosial	1. Kasih sayang 2. Bagian dari kelompok 3. Penerimaan temen-teman
	Kebutuhan Harga diri	1. Kebutuhan harga diri 2. penghargaan diri 3. Otonomi 4. Prestasi 5. Eksternal

		6. Status 7. Perhatian
	Kebutuhan Aktualisasi	1. Pertumbuhan diri 2. Pencapaian Potensi diri 3. Pemenuhan diri 4. Dorongan untuk mencapai sesuatu
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Disiplin Retributif	Menghukum orang yang bersalah
	Disiplin Korektif	Membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang kurang tepat
	Perspektif hak-hak individu	Melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
	Perspektif Utilitarian	Berfokus kepada penggunaan disiplin
Budaya Organisasi (X <sub>4</sub> )	Inovasi dan Risiko	1. Bersikap Inovatif 2. Berani mengambil risiko
	Perhatian kepada rincian	1. Kecermatan 2. Analisis
	Orientasi Manusia	Penghargaan Kerja
	Orientasi Hasil	Memusatkan perhatian pada hasil
	Orientasi Tim	Kerjasama tim
	Agresif	1. Tepat waktu dalam mengambil keputusan 2. Kecepatan melakukan tindakan
	Stabilitas	Kestabilan organisasi
Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan Teknis	1. Pelaksanaan tugas 2. Pengetahuan yang berkaitan dengan tugas 3. Kreatifitas dalam bekerja 4. 4. Pelatihan ke karyawan lain
	Kemampuan Konseptual	1. Penyelesaian tugas 2. Karyawan bersikap loyal pada pekerjaannya 3. Mendahulukan kualitas daripada kuantitas 4. Tanggung jawab pekerjaan 5. Penyelesaian tugas yang memuaskan 6. Bekerja dengan tepat waktu
	Kemampuan Hubungan Interpersonal	1. Bekerjasama dengan lain divisi 2. Menyelesaikan pekerjaan yang terbengkalai 3. Bekerjasama dengan satu divisi 4. Menjadi motivator 5. Memberikan hasil kerja yang baik 6. Mempelajari hal-hal yang baru 7. Melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya demi kelancaran operasional, jika mendesak 8. Inisiatif dalam bekerja/bekerja tanpa harus disuruh 9. Berani memperbaiki kesalahan dalam bekerja

Sumber: (Simamora, 2004)

Berdasarkan situasi dan kondisi persoalan di atas, penelitian ini berupaya membuktikan dugaan-dugaan antara pengaruh Insentif terhadap Kinerja, Motivasi terhadap Kinerja, Disiplin terhadap Kinerja, Budaya terhadap Kinerja, serta secara simultan apakah Insentif, Motivasi, Disiplin dan Budaya dapat terbukti mempengaruhi Kinerja anggota POLRI bidang GAKKUM pada Dit Polair Kapolairud BAHARKAM POLRI.

## Metode Analisis

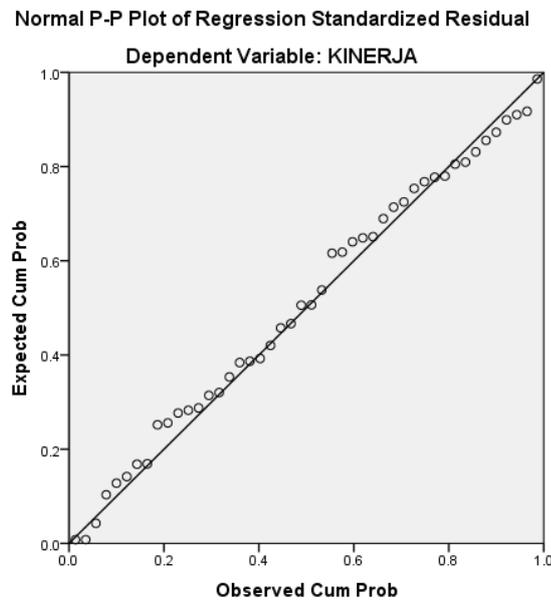
Alat analisis penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik yang menghitung Normalitas Residual Data, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Autokorelasi. Sementara dugaan akan dibuktikan dengan Uji Hipotesis parsial dan simultan yang dirumuskan dengan regresi linier berganda (Janie, 2012) dalam bentuk sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Dimana Y merupakan variabel Kinerja, yang terdiri dari  $X_1$  sebagai Insentif,  $X_2$  sebagai Motivasi,  $X_3$  sebagai Disiplin dan  $X_4$  adalah Budaya dalam organisasi. Adapun  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ ,  $\beta_4$  merupakan koefisiendari variabel independent yang dinyatakan dalam prosentase. Sementara  $\alpha$  merupakan konstanta di saat  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  sama dengan nol dan  $\varepsilon$  adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas



**Gambar 1**  
**Scatter Plot Distribusi Normal**

**Tabel 2**  
**Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**(Normalitas)**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>UNSTANDARDIZED RESIDUAL</b>
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50942744
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.519
Asymp. Sig. (2-tailed)		.950

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 2. Menjelaskan bahwa hasil uji normalitas data tercatat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,950 yang lebih besar dari nilai signifikan ( $\alpha=5\%$ ). Artinya, data dari 46 responden merupakan data yang telah terdistribusi normal, hal ini juga dapat ditunjukkan pada Gambar 1.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai standard error menjadi tak terhingga. Jika multikolinieritas antar variabel independen tinggi, maka koefisien regresi variabel independen dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai standard error tinggi berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat (Janie, 2012). Dalam penghitungan ini ditunjukkan bahwa jika nilai Tolerance  $> 0,01$  dan Nilai VIF  $< 0,10$  maka disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas. Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Insentif dan Budaya terjadi Multikolinieritas, sementara Variabel Disiplin tidak menunjukkan Multikolinieritas.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

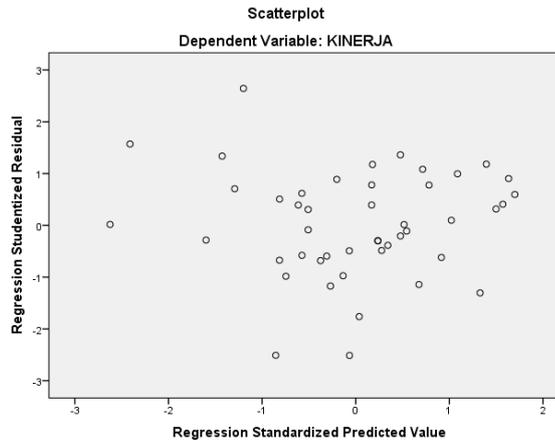
MODEL	UNSTANDARDIZED		STANDARDIZED		T	SIG.	COLLINEARITY	
	COEFFICIENTS		COEFFICIENTS				STATISTICS	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	4.935	3.399			1.452	.154		
1 INSENTIF	1.981	.396	.577	4.998	.000		.082	12.240
DISIPLIN	-.001	.025	-.002	-.049	.961		.974	1.027
BUDAYA	.763	.215	.410	3.553	.001		.082	12.217

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data diolah peneliti

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu metode pengujian dalam asumsi klasik yang mengukur kesamaan varian dalam variabel independent (Janie, 2012).



**Gambar 2**  
**Heteroskedastisitas**

**Tabel 4**  
**Heteroskedastisitas**

MODEL	Coefficients <sup>a</sup>			T	SIG.
	UNSTANDARDIZED	STANDARDIZED			
	COEFFICIENTS	COEFFICIENTS	Beta		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.825	1.952		1.448	.155
1 INSENTIF	-.439	.228	-.993	-1.927	.061
DISIPLIN	-.005	.014	-.049	-.330	.743
BUDAYA	.208	.123	.868	1.685	.100

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari Insentif ( $\alpha_{sig.} = 0,061$ ), Disiplin ( $\alpha_{sig.} = 0,743$ ) dan Budaya ( $\alpha_{sig.} = 0,100$ ) yang mana ketiga variabel tersebut semuanya memiliki nilai lebih besar dari ( $\alpha = 5\%$ ). Artinya, ketiga variabel independent tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode  $t$ , dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dapat dikatakan terdapat permasalahan autokorelasi (Janie, 2012).

**Tabel 5**  
**Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE OF THE ESTIMATE	STD. ERROR	DURBIN-WATSON
1	.977 <sup>a</sup>	.954	.951	2.598	1.959

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, DISIPLIN, INSENTIF  
b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil penghitungan statistik menunjukkan bahwa pada tabel statistik standarisasi Durbin-Watson, dengan jumlah sampel sebesar 46 responden, maka  $dU$  sebesar 2,333 yaitu diperoleh dari  $(4 - 1,667)$  dan  $dL$  sebesar 1,3912. Sementara hasil hitung pada tabel 5 menunjukkan 1,959. Artinya, ketiga variabel Budaya, Disiplin dan Insentif tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Korelasi

Merujuk pada Tabel 5, dengan menggunakan indikator *Adjusted R Square*, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat sebesar 0,951 dari ketiga variabel independent (Insentif, Disiplin & Budaya) tersebut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil penghitungan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel Motivasi tidak dapat dijadikan sebagai predictors dikarenakan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < (\alpha=0,05)$ . Artinya, variabel Motivasi sangat lemah untuk mempengaruhi variabel dependen (Kinerja) sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6**  
**Variabel Eksklusif**

Excluded Variables <sup>a</sup>					
MODEL	BETA	T	SIG.	PARTIAL CORRELATION	COLLINEARITY STATISTICS
	IN				TOLERANCE VIF MINIMUM TOLERANCE
1	MOTIVASI	. <sup>b</sup>	.	.	.000 .000

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), BUDAYA, DISIPLIN, INSENTIF

Sumber: data diolah

Sehingga dalam hal ini, merujuk kepada Tabel 3 dan Tabel 6 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,935 + 1,981X_1 - 0,001X_2 + 0,763X_3$$

Di mana  $X_1$  adalah Insentif;  $X_2$  adalah Disiplin dan  $X_3$  adalah Budaya.

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa nilai koefisien dari Insentif sebesar 1,981. Artinya, jika terjadi perubahan sebesar 1% saja dari Insentif, maka akan berkontribusi positif terhadap perubahan Kinerja sebesar 198,1%. Sementara, berbeda dengan Disiplin, jika terjadi perubahan terhadap Disiplin sebesar 1% saja, maka akan berkontribusi negatif (terjadi penurunan tingkat kedisiplinan) sebesar – 0,1%. Di sisi lain, Budaya berkontribusi cukup besar yaitu 76,3% dalam hal pengaruhnya terhadap Kinerja.

### Uji Hipotesis

Dengan menggunakan dasar standar signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka dugaan pada setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh nilai Sigifikansi dari variabel Insentif sebesar 0,000 yang mana nilai ini lebih kecil dari standar signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Artinya, dugaan bahwa adanya pengaruh Insentif terhadap Kinerja terbukti.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh nilai Sigifikansi dari variabel Disiplin sebesar 0,961 yang mana nilai ini lebih besar dari standar signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Artinya, dugaan bahwa adanya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja tidak terbukti.

c. Pengaruh Budaya terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh nilai Sigifikansi dari variabel Budaya sebesar 0,001 yang mana nilai ini lebih kecil dari standar signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Artinya, dugaan bahwa adanya pengaruh Budaya terhadap Kinerja terbukti.

d. Pengaruh Insentif, Disiplin dan Budaya terhadap Kinerja

**Tabel 7**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5914.538	3	1971.513	292.205	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	283.375	42	6.747		
Total	6197.913	45			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, DISIPLIN, INSENTIF

Tabel 7 menunjukkan hasil uji secara simultan melalui Uji F yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari standar signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Artinya, secara bersamaan, ketiga variabel independen tersebut (Insentif, Disiplin & Budaya) mampu mempengaruhi Kinerja

## **E. KESIMPULAN**

Catatan penting yang perlu digarisbawahi dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap persoalan yang terjadi atas kinerja dari anggota POLRI bidang GAKKUM di DIT POLAIR KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI, dan mencermati faktor yang mempengaruhi kinerja anggota POLRI di sana, maka dapat disimpulkan bahwa dari empat variabel yang diduga sebagai faktor penyebab perubahan kinerja, ternyata faktor Motivasi tidak menjadi bagian yang dapat mempengaruhi Kinerja tersebut. Sementara, dari ketiga faktor (Insentif, Disiplin dan Budaya) yang ada, faktor Disiplin justru dapat mengurangi Kinerja Anggota POLRI. Semakin ditambah unsur kedisiplinan yang dibebankan kepada setiap anggota, justru akan mengurangi Kinerja Anggota tersebut secara keseluruhan. Uniknya, faktor Insentif menjadi penentu yang dominan dalam penelitian ini yang didukung oleh faktor Budaya kerja yang ada di DIT POLAIR KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI dalam meningkatkan Kinerja Anggota POLRI. Dengan kata lain, tingkat kesejahteraan dan iklim kerja sangatlah penting dalam meningkatkan Kinerja Anggota POLRI bidang GAKKUM di DIT POLAIR KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *JURNAL EKONOMI*, 20(3), 373–382. <https://doi.org/10.37721/JE.V20I3.484>
- Candrawati, D. D., Musadieg, M. Al, & Hakam, M. S. (2013). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 150–157. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/52>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan. *JURNAL ILMU ADMINISTRASI PUBLIK DAN BISNIS*, 1(2), 32–38. <http://www.edu-business.org/index.php/JIAPB/article/view/8>
- Janie, D. N. arum. (2012). *STATISTIK DESKRIPTIF & REGRESI LINIER BERGANDA DENGAN SPSS* (A. Ika (Ed.)). Universitas Semarang.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/12082>
- Kartika, A. D. A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2014). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/642>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal*

*Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200–213.  
<https://doi.org/10.29244/JMO.V5I3.12167>

- Logor, F. B & Wenas, R. (2015). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Hasjrat abadi manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3.
- Noor, N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) CabangJawaTimur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 31(1), 9–15.
- Rahmawati, A. H., Djahur, H., & Utami, H. N. (2013). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–9.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/282>
- Ratnasari, N. M. M. D., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2013). PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 182–189. <https://media.neliti.com/media/publications/73524-ID-pengaruh-insentif-terhadap-loyalitas-kar.pdf>
- Reni Marleni, 134010331, & ErrySR. Pangestu, S. ,MM. P. I. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA (WITEL JABAR TENGAH) BANDUNG*.
- Rozalia, N. A. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1048>
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.AIR MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2417. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Setiawan, K. C. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG. *Jurnal Psikologi Islami (PSIKIS)*, 1(2), 45–53.  
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 3, Cet). Bagian Penerbitan STIE YPKN.  
<https://onsearch.id/Record/IOS1.INLIS000000000008865#holdings>
- Theodora, O. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SEJAHTERA MOTOR GEMILANG. *Agora*, 3(2), 187–

195. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615>

Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers. <https://onearch.id/Record/IOS2726.slims-66073#toc>

Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN MEKANIK PT. ERLANGGA ADITYA INDRAMAYU. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/MEA.VOL1.ISS1.PP33-52>