



Pengaruh Insentif Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda

Renita Yuniar^{1*}, Jubaidi², Achmad Efendi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Sidodadi, Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur
Korespondensi: rntayuniar522@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of employee incentives and work motivation on employee performance at the Samarinda Police Traffic Work Unit. This study uses a quantitative approach with a survey method and distributes questionnaires to 92 respondents selected through a total sampling technique from a population of 120 employees. The data were analyzed using multiple linear regression using SPSS version 27. The results of the study indicate that employee incentives and work motivation each have a partial positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both also show a significant effect on employee performance with a coefficient of determination (R^2) of 0.790, which means that 79% of employee performance variables can be explained by incentives and work motivation. This study concludes that increasing incentives and work motivation contributes significantly to improving employee performance, and suggests the importance of improving the incentive system and strengthening the motivational aspect in human resource management in the police environment.*

Keywords: *Incentives, Work Motivation, Employee Performance, Samarinda Police.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan penyebaran kuesioner kepada 93 responden yang dipilih melalui teknik total sampling dari populasi sebanyak 120 pegawai. Data dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif pegawai dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, keduanya juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790, yang berarti 79% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh insentif dan motivasi kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan insentif dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta menyarankan pentingnya perbaikan sistem pemberian insentif dan penguatan aspek motivasional dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian..

Kata kunci: Insentif, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Polresta Samarinda).

LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guna mencapai keunggulan bersaing. Salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan tersebut adalah optimalisasi kinerja pegawai. Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi

sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan institusi, termasuk institusi pemerintahan seperti kepolisian.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab penting dalam merancang sistem kerja yang mampu mendorong kinerja optimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah insentif dan motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Torang dalam Marpaung et al. (2020), kinerja merupakan ukuran dari kualitas dan kuantitas hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan berdasarkan norma, prosedur, serta kriteria yang telah ditetapkan.

Khususnya di lingkungan kepolisian, kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk menelaah berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja personel kepolisian, terutama di unit-unit teknis seperti Satuan Lalu Lintas.

Salah satu faktor yang relevan dalam konteks tersebut adalah pemberian insentif. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Pengelola Keuangan Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda (2025), diketahui bahwa sekitar 60% pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu, 30% pegawai menunjukkan semangat kerja yang rendah, dan 20% lainnya mengalami penurunan motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya insentif dan motivasi turut berkontribusi terhadap menurunnya kinerja.

Menurut Hasibuan (2013), insentif merupakan stimulan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pencapaian kinerja tertentu, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Senada dengan itu, Oktariansyah dan Usman (2020) menambahkan bahwa insentif berfungsi sebagai dorongan yang membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih efisien.

Selain insentif, motivasi kerja juga memainkan peranan penting dalam peningkatan kinerja. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja seseorang. McDonald dalam Siregar (2020) menjelaskan

bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri individu yang ditandai oleh munculnya perasaan dan reaksi terhadap tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk mencapai target kerja secara optimal.

Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan adanya pengaruh positif antara insentif dan motivasi terhadap kinerja. Pristiyantri (2016), dalam penelitiannya di PT Mayer Sukses Jaya, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 3,168 > t_{tabel} = 1,985$). Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Setiadi & Sudarso (2023), yang menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kander Indonesia. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Manan et al. (2023), yang menemukan bahwa pemberian insentif tidak selalu menjamin peningkatan kinerja di sektor industri pengolahan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja tidak bersifat mutlak, melainkan kontekstual. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian lebih lanjut dalam lingkungan kerja yang spesifik, seperti institusi kepolisian. Penelitian yang berfokus pada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda menjadi penting, mengingat karakteristik tugas kepolisian yang khas dan memiliki tekanan kerja yang tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan teoritis dengan menganalisis sejauh mana insentif dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Satuan Lalu Lintas Polresta Samarinda. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada sektor pelayanan publik, khususnya dalam organisasi kepolisian.

KAJIAN TEORITIS

1. Insentif Pegawai

Insentif merupakan bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai di luar gaji pokok sebagai bentuk apresiasi atas kinerja atau pencapaian tertentu. Tujuan dari insentif adalah untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2017), insentif adalah “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.” Rivai (2018)

menyatakan bahwa insentif adalah “stimulan dalam bentuk uang maupun non-uang yang diberikan organisasi untuk memotivasi peningkatan kinerja.” Sari & Rahmawati (2022) dalam Jurnal Ilmu Manajemen menyatakan bahwa “insentif adalah alat yang digunakan manajemen untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam rangka mencapai target organisasi.”

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan.” Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan tujuan organisasi.” Wahyuni & Santosa (2021) dalam Jurnal Ilmu Manajemen Terapan menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah faktor penting yang menentukan seberapa besar upaya yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.”

3. Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.” Rivai (2018) mengartikan kinerja sebagai “perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam organisasi.” Priansa (2022) dalam Jurnal Administrasi dan Manajemen menyebutkan bahwa “kinerja adalah tolok ukur efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pegawai dalam mencapai target kerja.”

4. Hipotesis

a. Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai

Sebuah studi yang dilakukan oleh (1Merisa Oktaria 2Rinto Alexandro, 2020) menunjukkan bahwa hasil insentif yang diberikan sebagai stimulasi atau upaya yang disengaja oleh pekerja memiliki antusiasme yang besar untuk meningkatkan produktivitas karyanya dalam organisasi. Ini didasarkan pada ujian oleh Ong Ivan, Alimuddin Rizal (2022). Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat diselesaikan dengan peningkatan insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan moralitas dan berdampak positif pada kinerja.

H1: diduga memberikan insentif untuk memiliki dampak pengaruh positif dan penting pada kinerja pegawai dalam operasi lalu lintas Samarinda.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi memiliki pengaruh positif dan secara signifikan kinerja pekerjaan, yang berarti bahwa motivasi staf adalah kinerja staf akan menjadi meningkat. (Sutanjar & Saryono, 2019)

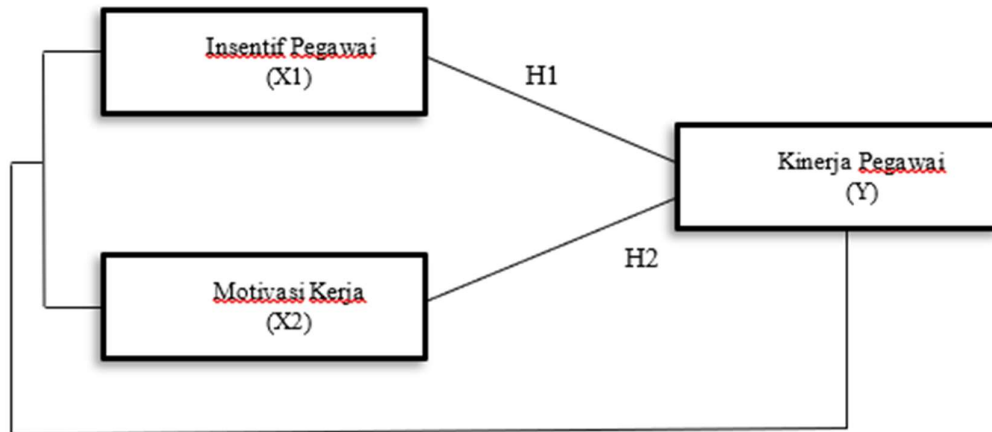
H2: Motivasi yang memengaruhi kinerja pegawai di unit lalu lintas.

c. Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi pegawai karena pegawai merasa di hargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup. Hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Hal itu harus diperhatikan pihak manajemen untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

H3 : Diduga bahwa penyediaan insentif telah memiliki dampak positif pada motivasi kinerja pegawai di unit Lalu Lintas Polresta Samarinda

5. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda yang berlokasi di Jalan Slamet Riyadi No. 1, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 93 dari 120 pegawai, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2021). Populasi mencakup 112 polisi laki-laki, 6 polisi wanita, dan 2 PNS. Teknik pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, dan kuesioner, guna memperoleh data primer dan sekunder yang relevan. Pengumpulan data melalui observasi memungkinkan peneliti mengamati langsung aktivitas kerja, sementara wawancara dan kuesioner memperdalam pemahaman tentang insentif, motivasi, dan kinerja pegawai (Sugiyono, 2021; Majdina et al., 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan teknik regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara kuantitatif (Ghozali, 2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan guna memastikan keakuratan dan konsistensi data. Validitas diuji menggunakan korelasi terhadap total skor, sementara reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, dengan nilai minimum 0,6 (Sugiyono, 2021). Uji hipotesis mencakup uji t untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel independen, uji F untuk mengetahui pengaruh bersama, serta uji koefisien determinasi (R^2) guna mengukur

besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Abdillah & Jogiyanto, 2015; Zaka, 2017). Penelitian ini bertujuan mengetahui sejauh mana insentif dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Polresta Samarinda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Data

Tabel 1. Validitas Variabel Insentif Pegawai (X1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,606	0,205	Valid
X1.2	0,657	0,205	Valid
X1.3	0,555	0,205	Valid
X1.4	0,645	0,205	Valid
X1.5	0,671	0,205	Valid
X1.6	0,734	0,205	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan kuesioner pada variabel Insentif Pegawai (X1) bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,205.

Tabel 2. Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,82	0,205	Valid
X2.2	0,64	0,205	Valid
X2.3	0,66	0,205	Valid
X2.4	0,744	0,205	Valid
X2.5	0,726	0,205	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,205.

Tabel 3. Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,829	0,205	Valid
Y2	0,688	0,205	Valid
Y3	0,604	0,205	Valid
Y4	0,745	0,205	Valid
Y5	0,75	0,205	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan keseluruhan kuesioner pada variabel Y yaitu kinerja Pegawai bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Rhitung lebih besar Rtabel yaitu sebesar 0,205.

Tabel 4. Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Insentif Pegawai (X1)	0,717	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,757	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,76	Reliabel

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y memperoleh nilai *Cronbach Alpha* masing-masing 0,717, 0,757, dan 0,76, menunjukkan reliabilitas yang tinggi (*Cronbach Alpha* > 0,60) untuk keseluruhan kuesioner.

Tabel 5. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
<i>(Constant)</i>	1,261	1,133	
Intensif Pegawai (X1)	0,357	0,086	0,403
Motivasi Kerja (X2)	0,518	0,097	0,517

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh model persamaan $Y = 1,261 + 0,357X1 + 0,518X2$, yang menunjukkan bahwa ketika insentif pegawai (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, kinerja pegawai (Y) tetap berada pada nilai 1,261.

Koefisien regresi insentif pegawai sebesar 0,357 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit insentif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,357 unit, sedangkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,518 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,518 unit. Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji Parsial (T)

Model	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Insentif Pegawai (X1)	4,168	1,661	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	5,340	1,661	0,000	Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Insentif Pegawai (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda ($t_{hitung} = 4,168 > t_{tabel} = 1,661$, signifikan pada $\alpha = 0,05$). Begitu juga, Motivasi Kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 5,340 > t_{tabel} = 1,661$, signifikan pada $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, berdasarkan hasil uji parsial, hipotesis H1 dan H2 dapat diterima, yang berarti baik insentif pegawai maupun motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda.

Tabel 7. Uji Parsial (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	245,084	2	122,542	167,472	0,000 ^b
Residual	65,123	90	0,732		
Total	310,207	92			

Berdasarkan hasil uji simultan dengan $df(n1) = 2$ dan $df(n2) = 89$ serta F tabel = 3,10, diperoleh nilai F hitung sebesar 167,472 dengan signifikansi 0,00 ($p < 0,05$), yang berarti F hitung jauh melebihi F tabel. Dengan demikian, H3 diterima, sehingga terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Insentif Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^a	0,790	0,785	0,855

Menurut hasil tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,790. Artinya, variabel Insentif Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi pada Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda sebesar 79%. Sementara itu, sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 93 responden di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda, ditemukan bahwa baik insentif pegawai maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung yang jauh melebihi t tabel, menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, nilai F hitung sebesar 167,472 juga menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Temuan ini diperkuat oleh teori Herzberg tentang faktor higienis, teori McClelland tentang kebutuhan motivasi, serta teori harapan dari Vroom, yang semuanya menekankan pentingnya insentif dan motivasi sebagai pendorong kinerja. Secara praktis, hal ini menunjukkan perlunya manajemen untuk mengembangkan sistem insentif yang adil dan transparan serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi guna mendorong semangat, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Insentif Pegawai (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel insentif pegawai (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,168, lebih besar dari t tabel sebesar 1,661, dengan tingkat signifikansi

0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Secara teoritis, hasil ini selaras dengan teori motivasi ekstrinsik yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) dalam dua faktor teorinya, di mana insentif atau kompensasi termasuk ke dalam faktor higienis yang berfungsi sebagai pendorong eksternal untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa studi terdahulu. Penelitian oleh Wibowo (2020) menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada institusi kepolisian di Jawa Timur. Hal senada juga disampaikan oleh Sari dan Prasetyo (2021) yang menemukan bahwa sistem insentif yang jelas dan terstruktur mampu mendorong pegawai untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, temuan ini konsisten dengan hasil-hasil sebelumnya dan memperkuat argumen bahwa insentif merupakan salah satu alat manajerial yang efektif untuk mendorong peningkatan performa kerja.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Polresta Samarinda, khususnya pada unit lalu lintas, untuk terus mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan pemberian insentif. Penerapan sistem insentif yang berbasis pada pencapaian kinerja serta transparansi dalam distribusinya diyakini dapat mendorong motivasi pegawai serta menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan produktif. Jika diimplementasikan secara konsisten, hal ini berpotensi mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang lalu lintas secara menyeluruh.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,340, yang jauh lebih besar daripada t tabel sebesar 1,661, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland (1961), yang menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama: kebutuhan akan pencapaian, afiliasi, dan kekuasaan. Ketika pegawai

memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk mencapai tujuan, mereka cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Penelitian ini didukung oleh temuan dari Utami dan Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja pada sektor publik. Selain itu, Hidayat dan Rahayu (2021) juga menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi akan lebih cepat menyelesaikan tugas, memiliki semangat kerja yang stabil, serta mampu mengatasi tekanan pekerjaan. Kedua penelitian tersebut memperkuat bahwa motivasi kerja bukan hanya berperan sebagai pendorong perilaku, melainkan juga sebagai penentu keberhasilan pencapaian kinerja individu di lingkungan organisasi.

Secara praktis, Implikasi dari hasil ini menunjukkan pentingnya peran pimpinan dalam membangun dan memelihara motivasi kerja pegawai melalui pendekatan humanistik dan partisipatif. Penguatan motivasi dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan non-finansial, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan kesempatan pengembangan karier. Dengan menciptakan suasana kerja yang memotivasi, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga menciptakan loyalitas dan keterikatan emosional yang tinggi terhadap institusi.

c. Pengaruh Insentif Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis regresi secara simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 167,472, yang jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,10, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda. Secara teoritis, hal ini diperkuat oleh teori Vroom (1964) melalui Expectancy Theory, yang menekankan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh harapan terhadap hasil kerja (insentif) dan nilai yang melekat pada tujuan tersebut (motivasi). Dengan kata lain, jika pegawai merasa bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang sesuai serta didorong oleh motivasi internal, maka kinerjanya cenderung meningkat.

Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ramadhani dan Sulastri (2021) yang menyatakan bahwa kombinasi antara kompensasi dan motivasi mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Hal ini juga didukung oleh Permana dan Astuti (2020) yang menunjukkan bahwa sinergi antara insentif dan motivasi kerja berdampak positif dalam menciptakan efektivitas kerja dan semangat kolaborasi antardivisi. Kedua penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel insentif dan motivasi tidak bekerja secara terpisah, tetapi saling melengkapi dalam mempengaruhi hasil kerja individu maupun tim dalam organisasi.

Implikasinya, manajemen Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda perlu memperhatikan aspek insentif dan motivasi secara bersamaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai. Kombinasi antara insentif yang kompetitif dan lingkungan kerja yang memotivasi dapat menjadi fondasi utama dalam mendorong kinerja optimal. Dengan pendekatan tersebut, institusi dapat memastikan bahwa sumber daya manusia tidak hanya terdorong oleh imbalan finansial, tetapi juga memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik secara profesional dan bertanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian di Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda, disimpulkan bahwa insentif pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Pemberian insentif yang tepat mendorong pegawai merasa dihargai, sementara motivasi kerja yang tinggi membuat mereka lebih disiplin dan bertanggung jawab. Secara bersamaan, kedua variabel ini saling melengkapi dan membentuk dasar yang kuat bagi peningkatan kinerja. Meski demikian, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar insentif dan motivasi yang turut memengaruhi kinerja pegawai, sehingga disarankan untuk diteliti lebih lanjut pada studi mendatang.

2. Saran

a. Untuk Satuan Kerja Lalu Lintas Polresta Samarinda

Disarankan agar pihak manajemen meningkatkan efektivitas sistem insentif dan strategi peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan yang terukur, transparan, dan berkelanjutan. Pemberian insentif yang tepat serta upaya membangun lingkungan kerja yang suportif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

b. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk mengkaji variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Pendekatan yang lebih luas akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja dalam organisasi kepolisian.

DAFTAR REFERENSI

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- B Say, A. (2023). Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sport PT Mitra Adiperkasa TBK. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2278–2286. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.267>
- Lesmana, H. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan di Kelurahan Pasarbatang. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)*, 1(1), 29–37. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh locus of control dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di era pandemi COVID-19 (Studi kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Majdina, N. I., Pratikno, B., & Tripena, A. (2024). Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Bernoulli dan Slovin: Konsep dan aplikasinya. *Jurnal Ilmiah Matematika dan Pendidikan Matematika*, 16(1), 73. <https://doi.org/10.20884/1.jmp.2024.16.1.11230>
- Manan, L. O. A., Sahyuni, S., Sufrianto, S., & Gusriatni Sari, D. I. (2023). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada rumah produksi gula merah di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(2), 108–120. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i2.513>
- Megasari, C., & Latif, B. S. (2022). Pengaruh desain interior dan kualitas pelayanan terhadap minat pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(05),

795–802.

- Merisa, O., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer Honda Utama Putra di Pangkalan Bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(1), [Tanpa halaman]. (Catatan: Judul jurnal tidak lengkap dan perlu dikonfirmasi ulang)
- Nafiudin, A., Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya desain ulang pekerjaan dan deskripsi pekerjaan untuk peningkatan kinerja pegawai pada masa pandemi COVID-19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>
- Nining, A. S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Oktariansyah, O., & Usman, B. (2020). Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanah Mas Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 367. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5099>
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173–183.
- Setiadi, A. E., & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kredit Pintar Indonesia. *Perkusi*, 3(4), 534–551.
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi sebagai pengubahan perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Zaka, A. R. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan pada LBB Antologi Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1–13.